من الشرق
والغرب

الإدارة العمالية فى يوجوسلافيا

إعداد مكتب العمل الدولى (جنيف)

ترجمة وتعليق جمال البنا

وزاره الثقافة
المؤسسة المصريه للتاليف والنشر
دار الكاتب العربى للطباعة والنشر

WORKER'S MANAGEMENT IN YUGOSLAVIA

Studies and Reports

New Series No 64

ILO

عيسى يوسف الحلو

مقدمة المترجم

هناك من الدلالات ما يحمل على الاعتقاد أن الوشائج بين هذه البلاد (الجمهورية العربية المتحدة) ويوجوسلافيا هي أوثق مما تبدو للوهلة الأولى ·

فمنذ آلاف السنين كان جزء من الربة اليوجوسلافية جزءا من العالم الهليني القديم الذي اتصل بمصر الفرعونية بمختلف الصلات ·

وكان من حظ احدى مناطق هذا العالم أن انجبت قائدا أذهل العالم القديم بأسره عندما أراد ــ في العشرين من العمر ــ أن يفتحه ويوحده · وكان هو نفسه الرمز الحي لاصهار العرب الى الشرق · ومر مرور الفاتح المحرر بهذه البلاد ، فعبد الهها ، وعبده أهلها ، وأرسى فيها قواعد ميراث ظل عبر القرون يحكي رسمه ، ويخلد اسمه · وعندما مات ، استطاع قائده الذكي « بطليموس » أن يستأثر بحكم مصر ، وأن يكون أسرة مالكة كانت الأخيرة فيها هي تلك الملكة الشهيرة السيئة الحظ ، التي علت بجمالها ودهائها على قائدي روما العظيمين قيصر وأنطونيوس ·· وان انتهى الأمر بأعظم مأساة حب وتاريخ ·· فانتحرت كليوباترا ، وانتحر أنطونيوس واحتل الرومان مصر ·

ومضت القرون ·· وانطوت صفحة العالم القديم ، وبدأت صفحة العالم الوسيط ، وخفقت أعلام الاسلام المنصرة على أواسط أوربا · وجلس « محمد الفاتح » حيث كان يجلس « قسطنطين » ، ودقت جيوش الترك أبواب فيينا ، واكتسحت تلك المنطقة العريضة التي عرفت باسم « البلقان » والتي كانت تضم يوجوسلافيا فيما تضمه · وحمل « السلام العثماني » رغم كل ماعرف به الترك من فظاظة ، الى هذه البلاد التي

كانت تضطرم بالعداوات الحسية والعنصرية والمذهبية ، روحا من الأمن النسبي ونوعا من السكينة ، وربط بينهما وبين بقية العالم العثماني ، الذي كان الوطن العربي بأسره جزءا منه .. وتعلعلت جذور الاسلام في مناطق عديدة من تربة البلقان ، وبوجه خاص مقدونيا ، والبوسنة والهرسك فأصبحت مناطق اسلامية ، عثمانية ، يتلاقى زعماؤها مع زعماء مصر ، والعراق وسوريا والحجاز في الآستانه العليه .. وتوثقت هذه الوشائج حتى حق لشاعر مصر والعربية والاسلام ، أحمد شوقي أن ينادي مقدونيا ، في تلك الساعة التي استعادها العرب بأبيات منها من اللوعة ، ما ينم عن الألفة الوثيقة ..

مقدونيا ، والمسلمون عشيرة ..
كيف الخؤولة فيك ، والأعمام ؟

أتريبهم هانو ؟ ، وكان بعزهم
وعلوهم بحبال الاسلام ؟

وانبعثت أعوام ، وانطوت صفحة العالم الوسيط .. وبدأت البلاد المستعبدة تحطم قيودها .. وبدأ حقبا الحرة المستقلة .

وفي هذه المرحلة الجديدة أيضا ـ المرحلة المعاصرة ـ جمعت التجارب الرائدة بين يوغوسلافيا ، ومصر .. حتى أصبحت كل واحدة منهما علما على تجربة .

فقد أرتنا يوغوسلافيا كيف يمكن لبلد صغير محدود الموارد ، مزرع الأصول والعادات والتقاليد .. أن يوحد نفسه ، وأن يفرض وجوده على العالم عندما يأتي بفكرة جديدة .. يتمسك بها ويذب عنها ، ويعض عليها بالنواجذ حتى يكتب له الانتصار ، وسيذكر التاريخ بالشكر الرئيس تيتو ، انه كان الأول الذي وقف في وجه الطاغية ، وحال دون أن تدور بلاده في مدار لاتملك عنه حولا كأنما هي مسيرة بقانون الجاذبية . وكانت هذه الوقفة ايذانا بتحطيم السحر الذي حمد العالم الاشتراكي .. وأعطته حرية العمل ، ومكنته من أن يتقبل الفكرة الانسانية العالمية ـ التعايش السلمي .

وكانت ثورة مصر دعوة الى تحرير القوى الثورية الكامنة في أحشاء افريقيا والشرق كله فلم تلبث بعدها أن توالت الثورات التحررية في البلاد العربية والافريقية . كلها تثور على الاستعمار والاستغلال وكلها تريد .. أن تبدأ حياة الاستقرار والعدالة والبناء .

ومند خمسة عشر عاما وقد بدأت يوجوسلافيا تجربة جديدة ، تجربة سيثبت التاريخ أنها أعظم التجارب الاشتراكية أثرا منذ أن قامت الدولة الاشتراكية الأولى سنة ١٩١٧ .

ذلك أن الأمل الذى كان يعطى الاشتراكية نورا ودفئا .. ويلف حولها قلوب عمال العالم .. ويجعل الاستشهاد فى سبيلها عذبا كريما .. انما كان .. أن يتملك العمال فى يوم ما المصانع ، وأن يديروها بأنفسهم وأن يتخلصوا الى الأبد من « عبودية الأجور » وأسر الرأسمالى والضبط والربط الذى أعدت الرأسمالية وسائله من قانون أو محاكم أو سجون أو أوضاع بحيث تكون نقمة على الأجراء .. ونعمة للملاك .

وتتلون هذا الأمل فى خيط ذهبى انبثق من جدور قلوب ملايين العمال الذين ناءوا بوطأة الرأسمالية .. وربط ما بين الاشتراكية الجماهيرية . والاشتراكية المثالية .. والاشتراكية الماركسية . وعندما قامت الثورة البلشفية فى الاتحاد السوفيتى سنة ١٩١٧ .. ظن أن الأوان قد آن لتحقيق ذلك كله ولكن واأسفاه ! لقد فشلت لجان المصانع التى كونت على عجل لادارة المصانع عندما هجرها أصحابها .. وعاد الاتحاد السوفيتى الى سياسة « المدير الفردى » . ثم جاء ستالين فكمم الأفواه ، وأخرس الألسنة ، وأبهظ كاهل العمال . وفقد الاشتراكية طعمها « العمالى » واختفى ذلك البقليد الاشتراكى العريق من الفكر والأدب الاشتراكى .. وكاد الأمل الوردى يمسى .. حتى جاءت يوجوسلافيا فبعثت رميمه وأحيت قديمه..وجعلته حقيقة لا حلما فاستحقت بذلك شكر كل العمال وكل الاشتراكيين .. فقد أعادت الى العمال أملهم الجميل .. وأعادت الى الاشتراكية مفهومها الأصيل .. وأصلحت ذلك الانحراف الذى قصت به الضرورة المؤقتة على الاتحاد السوفيتى عندما فشلت لجان المصانع فعاد الى المدير الفردى ، وكان يجب بحب أن يقلع عنه بسرعة لا أن نعمق فيه ويمكن له .

ومع أن لب ومميزة نظام الادارة العمالية فى يوجوسلافيا ليس هو عملية الادارة نفسها قدر ما هو حرية العمال فى اقتسام وتوزيع دخل المنشأة ، الذى هو ثمرة كدهم ، الا أن مضمون الادارة العمالية أوسع بمراحل من المعنى المحدود بحيث يجاور دائرة العمال ودائرة الاقتصاد بأسرها .. ويمكن أن يحمل مزاياه وخصائصه فى الآتى

أولا : ان الاداره العمـــالية وســـيلة لاستكمال الهدف الرئيسى للاشتراكية ، هدف حكم الشعب لنفسه بنفسه · فاذا كان ذلك يستكمل سياسيا طريق الاداره المحلية والهيئات الشـــعبية ، والنواب ، واذا كان يستكمل قضائيا بانتخاب القضاة أو وجود المحلفين ، فانه اقتصاديا يتحقق بادارة العمال للمصانع وحريتهم فى التصرف فى ثمرة كدهم وجهـدهم وبدون ذلك لايعد العمال سادة فى هذا المجال الذى يعد أهم من المجـالين السابقين وبدونه يصبحان ضئيلى القيمه ·

ثانيا : انها الوسيلة الطبيعية لاستعاده المبادأة الخلاقة فى نفوس آحاد العمال وتنميه المشاعر التى أحدثها اســـتئثار المديرين والنظـــام المفروض من أعلى ·· أو من الخارج · الأمر الذى جعل العمال يســـلكون مسلكا سلبيا · أو ما هو أسوأ يتحرفون ويلوذون بالطرق الملتوية والفردية للكسب الشخصى ·

وبالمثل فان الاداره العماليه تقطع السبيل على ذرائع الضعف فى الطبيعة البشرية التى تجعل لفيفا من العمال يستغلون الطبيعة العمـالية للاشتراكية · فيلجئون الى التمارض أو التعيب أو عدم الاتقان ·· الخ اذ لن يحدث هذا فى مصنع يديره العمال على الطريقة اليوجوسلافية ·· لأن أى تراخ أو اهمال سينعكس فورا على الانتاج وبالتالى على الأجور · أو كما يقولون « كسب العمل » ·

وقد استطاع اليوجوسلافيون بهذا الحل أن يجعلوا من الملكية العامة حقيقة مادية ملموسة لا شعارا مذهبيا مجردا · وأن يجمعوا بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة ·· وأن يعيدوا فى شكل جديد وبعض التحفظات- فكره آدم سميث عن اتفاق مصلحة الفرد مع مصلحة المجتمع أو استطاعوا بعبارة أخرى أن يوجدوا مكانا مشروعا للربح فى المجتمع الاشتراكى ·

ثالثا : انها فى التجربة اليوجوسلافية تحل مشكلتين من المشـاكل المستعصية فى المجتمع الاشتراكى · الأولى مشـــكلة تحديد الأســـعار وانتظامها والثانية مشكلة ضمان النوع وجودته · ومن المعروف أن قانون العرض والطلب ينظم الأولى فى المجتمع الرأسمالى · كما تحقق المنافســـة المسألة الثانيه (جودة النوع) . وقوانين العرض والطلب والمنافسة من القوانين السليمة ، ولكن استغلال الرأسماليين لهما ، وما ارتبط بهما من متداعيـــات المعانى جعل التطبيق الاشتراكى يسدهمـــا فى كل البلاد

الاشتراكية تقريبا . وأوقعه ذلك فيما يمكن أن نسميه « مناقضات التطبيق الاشتراكي » .

واستطاعت التجربة اليوغوسلافية أن تتخلص من هذا المأزق لأنها كان لديها الشجاعة التي تجعلها تتقبل قانون العرض والطلب والمنافسة في التطبيق الاشتراكي دون أن تسمح باساءة استغلالهما أو تطرح فكرة التخطيط . كما كان لديها الشجاعة من قبل في أن تعود الى الأصل الاشتراكي العريق ادارة العمال . وكانت محقة ومصيبة في الحالين .

رابعا : انها الوسيلة الحاسمة ـ وتكاد تكون الوحيدة ـ للقضاء على البيروقراطية وهي العدو المخوف للاشتراكية . الذي يمكن أن تؤتى منه أكثر مما تؤتى من أية ثغرة أخرى . وقد كنا نقرأ عن رأسمالية الدولة باعتبارها الصورة المشوهة للاشتراكية ولكننا نرى في بعض النشرات اليوغوسلافية العامة الحديث الصريح عن « اشتراكية الدولة » ونقرأ « ان الادارة الذاتية الاجتماعية هي النقيض الجذري لاشتراكية الدولة وكل ما تتضمنه من اتجاهات أصيلة نحو البيروقراطية . فنظام الادارة الذاتية هو وحده الكفيل بالغاء أشكال الاستثمار المستترة المستقرة وأشكال معاملة الناس كأشياء » .

خامسا : ان الادارة العمالية جزء من عملية الترابط الباقية التي تستهدفها التجربة اليوغوسلافية ، فنحن نرى الترابط بين العمال والمنشأة ، وبين المنشأة والكوميون ، وبين المنشأة والاتحاد النوعي للمنشآت ، وبين خطة المنشأة والخطة القومية ، وبين المنشأة وبقية المنظمات الاجتماعية والاقتصادية التي عنى هذا الكتاب بابرازها .

ومن هنا ترتبط نظام الادارة العمالية بنظام الحكم المحلي،وتتوقف على دقة العلاقة بينهما سلامة الادارتين ، فلا تكون الادارة العمالية سليمة الا اذا وضعت في اعتبارها أنها جزء يكمل ـ ولو في فترة انتقالية ـ أجهزة الدولة وبقية مناشط المجتمع وان كل النواحي الاقتصادية ترتبط بضرورات ومقتضيات سياسية ودولية يكون عليها أن تقدرها . ولا يكون الحكم ديمقراطيا حقا ، والادارة المحلية محلية فعلا ، الا اذا تركت أجهزة الدولة أكبر درجة ممكنة من الحرية للادارة العمالية بحيث تكون حرة فعلا لا قولا . ولا تلجأ الدولة الى ضغوط من أي نوع يمكن التحايل عليها بهذه الطريقة أو تلك أو أن تعمد الى فرض الضرائب الكبيرة على

المنشآت بحيث لا يترك للعمال من دخلها الا الفتات وتقلل بذلك من اهتمام العمال بالادارة العمالية ان لم تهدمه من أساسه ٠

هذه هى أبرز المعانى الكبيرة التى تحيط بالادارة العمالية للمصانع التى تجعلنا نرى فيها عودة الى الاشتراكية الجماهيرية العمالية التى آمن بها الملايين قبل أن تبلبل خواطرهم المتاهات التى حملت أسماء نظرية وفلسفية وعلمية وجدلية ٠٠ وقبل أن تفرض الضرورات المؤلمة على الاتحاد السوفيتى أو مقتضيات السلطة التى تطلبتها الصورة المعينة لتنظيم الحرب الواحد ، طريقة للعمل لم تكن أسلم الطرق موضوعيا أو أقربها الى الاشتراكية التى يريدها العمال من كل قلوبهم ٠٠ والادارة العمالية ـ بمعناها الواسع هى الخطوة الأولى فى سبيل تصحيح هذا الانحراف وتطبيق اشتراكية الشعب العامل ، وهى التى تحول دون انزلاق الدولة الى الديكتاتورية أو البيروقراطيه ، كما أنها هى التى تقضى ـ بضربة واحدة ـ على كل متناقضات التطبيق الاشتراكى التى تكدر صفاء المجتمع الاشتراكى وتقض مضاجع المسئولين عنه ٠

من أجل هذا ٠ ولأننا آمنا دائما بما نادى به الميثاق من سيادة الشعب العامل ودعونا اليه فى كل كتبنا ، فدعونا الى سيادته سياسيا طريق الحكم المحلى فى « ديمقراطية جديدة » الذى صدر سنة ١٩٤٦ والى سيادته قضائيا فى « القانون والقضاء فى المجتمع الاشتراكى » الذى صدر سنة ١٩٦٣ ـ فاننا نقدم اليوم ترجمة هذا الكتاب لتتحقق هذه السيادة اقتصاديا ولتتكامل سياسيا ، وقضائيا ، واقتصاديا ٠ ومما يطيب للنفس أن نذكر أننا نسير فى هذا الاتجاه ٠ ان اشراك العاملين فى عضوية مجالس الادارات بعضوين أولا ٠٠ ثم بأربعة أعضاء ، وتأسيس معهد الادارة العمالية بالمؤسسة الثقافية العمالية لمعالم على الطريق ٠٠ والمأمول أن يثبت أعضاء مجالس الادارات المنتخبون كفايتهم بحيث تسير هذه البداية الى نهايتها الاشتراكية المنطقية ٠

وفى ختام هذه المقدمة أود أن أوجه نظر القارىء الى ترجمة بعض الكلمات التى لها فى هذا الكتاب بالذات معنى اصطلاحى خاص ٠

وأهم هذه الكلمات هى كلمة remuneration وقد ترجمناها هنا الى « كسب العمل » وهو التعبير الذى قصدته السياسة الاقتصادية الاجتماعية ليوجوسلافيا ٠ والتى جعلتها توكل الى العمال ادارة المصانع

مستهدفة فكره رئيسيه هى القضاء على نظام الاجور بمعناه التقليدى ..
وبكل ما يصطحب به من مبداعيات لمعان أورثها اياه النظام الرأسمالى بحيث
لا يقاضى العمال فى المساة اليوجوسلافية أجرا وانمـــا كسبا ، أو كما
يسميه اليوجوسلافيون « دخلا شخصيا » وقد تعددت الاشارات الى ذلك
فى تضاعيف الكتاب . وقد أضفنا كلمة العمل الى الكسب حتى لا تطرق
الى الذهن أنه كسب من مورد آخر . ولأن التعبير الانجليزى فى معظم
الحالات هو

ومن الكلمات التى تتعدد ورودها كلمة collective والمقصود بها
مجموعة العاملين الذين يعدون أعضاء « الجمعية العمومية » للمنشأة ..
ويشتركون فى انتخاب هيئات الادارة العمـــالية وقد ترجمناها بكلمة
« جماعة العاملين » أو « الجماعة » وفى نظرنا أن هذه الترجمـــة تفصل
غيرها لأنها تحتفظ بمعنى الجماعة دون التورط فى مدلولات معينـــة غير
مطلوبة .

وقد آثرنا أن نعرب كلمة commune فنكتبها « كومنون » لأن
من العسير اتحاد اللفظة العربية الدقيقة لها . ولأن كلمة « كمبون » من
الاصطلاحات الاشتراكية العالمية والتاريخية . وهى أشبه بالأعلام منهـا
بالأسماء .

أما كلمة district فقد ترجمنـــاها بكلمة اقليم . ونود أن
نشير هنا الى أن كلمة « اقليم » قد تكون أكثر من المقصود بالـــكلمة فى
الواقع اليوجوسلافى كما قد يتضح من الفصل الثانى . ولكنها مع هذا
أفضل من كلمة « قسم » أو « مركز » وهما البديلان الوحيدان لـــكلمة
« اقليم » .

واخيرا لكلمة undertaking كلمة منشأه . وقد عبر بها الكتاب
عن المنشآت عموما . وان كانت الكتابات اليوجوسلافية تشـــير دائما الى
« المنظمة العاملة working organisation

وترجمنا لفظى « Socialist alliance », « Communist league »
بكلمتى « الاتحاد الاشتراكى » والرابطة الشيوعية على التعاقب .

ولما كان الكتاب قد صدر سنة ١٩٦٢ ، وكان الدستور اليوجوسلافى
الأخير قد صدر سنة ١٩٦٣ ـ فقد أدرجنا بعض نصـــوص هذا الدستور
نقلا عن ترجمته الانجليزية فى مناسباتها فى هامش الكتاب . كما أدرجنا

نص الاحصائيات عندما رأينا أن احصائيات الاصل تختلف عن الواقع المعاصر واستمددنا هذه الاحصائيات من قاموس الجيب الاحصائي الذي أصدره المعهد الاتحادي للاحصاء في مارس سنة ١٩٦٥ .

وقد أشرنا الى كل تعديل لنا في مكانه بالهامش بأنه تعديل من المترجم تيسيرا له عن الأصل. وتقدم بالشكر لصديقي الاستاذ اسماعيل المراغي لتفضله بمراجعة الترجمة مراجعة شاملة .

والله تعالى أسأل أن يفيد به .. وأن يكون لبنة في بناء المستقبل .

المترجم

مقدمة

كانت دراسه النظم المختلفة لعلاقات العمل ـ الاداره ذات صفة بارزه دائما بن أوجه النشاط، الذى يبذله مكتب العمل الدولى .

وفيما بين الحربين العالميتين ، أصدر المكتب عددا من التقارير الجامعة فى شكل دراسات مقارنة ، أو عن بلد واحد، حول مواضيع الحريه النقابية وأجهزه التوفيق والتحكيم والتعاون ما بين السلطات العامة وهيئات العمال وأصحاب الأعمال . ومحاكم العمل ، فضلا عن دراسات نصف تجارب المشروعات الفردية ذات الأهميه الخاصه من زاويه العلاقات العماليه . وفى كل هذه الدراسات حاول المكتب أن يستبت من الوقائع الاجتماعيه ـ بصرف النظر عن الأساس الأيدلوجى أو المذهبى ، وعلى هدى المبدأ الذى وضعه لنفسه من أن كل نظام يجب أن يدرس بالاعتبار اللازم لأفكاره وعقائده الأساسية .

وفى سنه ١٩٥٧ قبل المكتب دعوه من حكومه جمهوريه يوجوسلافيا الاتحادية الشعبية (١) لدراسة نظم الاداره

---

(١) اختلف الاسم الكامل الذى اطلق على دولة يوجوسلافيا تبعا للمراحل السياسية التى اجتازها . فقبل سنه ٤٥ كان اسمها « يوجوسلافيا الديمقراطيه الاتحادية » وفى سنه ١٩٤٥ أصبح اسمها « جمهورية يوجوسلافيا الاتحادية الشعبية » وفى سنة ١٩٦٣ عدل الدستور الذى صدر فى هذه السنة اسم الدولة فجعله « جمهورية يوجوسلافيا الاشتراكية الاتحاديه » وهو آخر اسم لها . (المترجم) .

العمالية الذاتية الذى تدار بموجبه المنشآت فى القطاع العام. هذا القطاع الذى أصبح يضم منذ التأميم الذى جرى ما بعد الحرب الاقتصاد بأكمله • باستثناء الزراعة وجزء من الحرف اليدوية •

واستجابة لدعوه الحكومه اليوجوسلافيه قام بعض رجالات المكتب بزياره يوجوسلافيا فى خريف ١٩٥٧ • وفى نوفمبر من العام الثانى (١٩٥٨) وابريل عام ١٩٦٠ • وسنحت لهم فرص الاتصال بممثلى الوزارات الاتحاديه • والهيئات المحليه ـ بطريقه أو أخرى ـ بالصناعه وبأجهزه الاداره الذاتية مثل وزارات العمل والشئون الاقتصاديه ومعاهد الاحصاء والتخطيط والمحكمة العليا الاقتصادية والبنك الاهلى وبنك الاستثمار وسكرتاريه المجلس المركزى والنقابات والغرفة الصناعية الاتحادية والهيئات الاخرى المحليه والشكبلات النقابية واتحادات المنشآن • وشاهدوا كيف تؤدى الاداره العمالية مهمتهاعليا فى المنشآت التى زاروها. والتى يبلغ عددها قرابة العشرين •

وكانت الزيارات تتضمن ـ فى العادة ـ أحاديث مع الاشخاص القاديين فى المصنع (كرؤساء مجالس العمال ، ومجالس الاداره أواللجان الفرعيه لها ، والمديرين ، ورؤساء الادارات •• الخ ••)وأعقبتها فى بعض الحالات أحاديث أخرى مع اداريى النقابات أو أفرادالعمال العاديين • وفى بعض الحالات تابع مندوبو مكتب العمل الدولى بعض اجتماعات مجالس ادارات أو عمال بعض المصانع وان لم تسمح هذه الجولات فى المصانع بمقابله عدد كبير من العمال • ولم تكن الاحاديث بطبيعة الحال مرتبه بطريقه « المقابلة » التى تقوم على استفسارات مفصله كالتى تستخدم فى حالات البحث الاجتماعى ولكنها أعطت البعثه فكره عن مدى فهم هؤلاء الافراد لمبادىء وتطبيق الاداره ـ العمالية •

وقدمت السلطات لبعثه المكتب التى قامت بهذه الجولات كل التسهيلات للقيام بتحرياتها وخاصة فى نخير المنشآت والمصانع التى تزاروكفلت لها الحرية طول الوقت فى توجيه أى سؤال أو طلب أية معلومات عن أى جانب من

جوانب الحياه الاقتصاديه بما فى ذلك الموضـــوعات التى تدخل فى عداد « سر المهنة » وسهل مهمتها الى حد كبير أنها كانت قبيل الزيارة أو عند الوصول تعطى شرحا مسهبا عن المصنع الذى طلبت زيارته ٠

وأحس أعضاء البعثه فى كل اتصالاتهم سواء كانت مع الموظفين أو أساتذه الجامعه أو النقابيين أو أعضاء الاداره او العمال اليدويين بالامانه والنفه ، ورحبت بهم السلطات وكل فرد آخر ٠ وبذلوا كل ما فى وسعهم لتقـــديم المعلومات المطلوبة وانهم جميعا ليستأهلون جزيل الشكر لانهم ساعدوا البعثه على أداء مهمتها واتمام هذه الدراسه ، وتجشموا الكثير من العناء فى سبيل ذلك ٠

والدراسة الحاليه ـ وان كانت جزئيـــا قد قامت على أساس المواد التى جمعت « على الطبيعه » خلال زياره البعثه ليوجوسلافيا ـ فانها ليست تقريرا مباشرا عما سمعه أعضاء البعثه أو شاهدوه هناك فانها ـ بصفه رئيسيه ـ نتيجـــه تحليل مفصل لمجموع المواد والمعلومات (المراجع ٠ القوانين، الاحصائيات) ٠٠ الخ ، التى كانت متاحة للبعثه فى مكتب العمل الدولى ٠

وقد استهدف مكتب العمل الدولى ـ عندما قبل القيام بهذه الدراسة تمشيا مع مهمته كمركز للمعلومات ـ تقـــديم صـــورة عن نظام معين فى الاداره يبدو أنه لم يدرس بعد بدقة ٠ ويصف الكتاب الحالى أهداف هذا النظام وأجهزته٠ ويحلل خصائصه الرئيسية ونتائجه مستمدا من مصـــادر يوجوسلافيه ، ومستخدما اللغه والعبارات السارية فى هذا البلد ٠ ولم تحاول البعثه ان تقدم نقدا أو تقييما مقـــارنا للنظام ككل ٠ فقد تركت ذلك للقارىء ليحكم بنفسه على أساس المواد التى قدمت فى التقرير ٠

وعندما أرسلت « مسودة » التقرير الى الســـلطات اليوجوسلافية لابداء رأيها وضـــعت هذه عددا من الملاحظات كانت محل الاعتبار فى بعض الحالات عند وضع الصـــيغة النهـــائية وبعد ذلك أعيدت كتابة معظم التقرير وركز ،

وهكذا فمع أن مكتب العمل الدولى قد أفاد من مساعدة السلطات السوجوسلافيه فى جمع وتفسير هذه الدراسه ، الا أن المكتب أسوه بكل الدراسات التى ينشرها • يعد المسئول الوحيد عنها •

ولما كانت الصياغه الأصليه قد تمت فى الربع الثانى من عام ١٩٦٠ ـ فان هذه الدراسة لا تعكس بعض التطورات التى تطلبها تغييرات متفاوته الأهميه فى النصوص الخاصه بادارة المنشآت الاقتصادية • وبذلك تأثر الفصل العاشر الذى يعالج مكاسب العمال وتوزيع الدخل • باعاده النظر فى البناء الضريبى بأسره • الذى أدى ـ بدوره ـ الى ادخال اجراء الاعفاء من كثير من الضرائب بالنسبه للمنشآت ومنح حريه أكبر لمجالس العمال فى تحديد معدلات الكسب وتوزيع الدخل ، وفى الوقت نفسه فقد مضى العمل قدما بسياسه اللامركزيه الاداريه • وكان يجب التصديق على هذه التغييرات فى الدستور الجديد الذى وضعت مسوديه عام ١٩٦١ •

وعلى كل فان الوضع الجديد أفسح المجال لبعض المساوى التى لم تخف على أذهان السلطات المسئوله عن السياسة الاقتصاديه • وكنتيجة لهذا أعدت مره أخرى تشديد الرقابه الفنيه والاقتصادية فى بعض الحالات الجديده • ولا يمكن ـ الا بعد الانتهاء من صياغة النصوص الدستوريه الجديده التى تناقش الآن (١) التنبؤ من طريقه مجابهه المشاكل التى نشأت من التطورات التى أشير اليها آنفا ـ أو ماهى آثاره على اعاده النظر الاداري والسياسى بصوره عامه وعلى درجة الاستقلال الذاتى الذى تمارسه الوحدات المحليه والاقليمية والمنشآت •

---

(١) وقد صدر الدستور الجديد فى ١٧ ابريل سنه ١٩٦٣ • بعد الانتهاء من الطبعة الانجليزية للتقرير • وأننا النصوص الخاصة بالموضوع فى الترجمة • ويمكن أن يقال بصفة عامه انه لم يقتصب حريات أو استقلال المنشآت وآثر أن يعالج الاخطاء أو المآخذ بطريقه أخرى • (المترجم)

تمهيد

تعد سنة ١٩٥٠ نقطة تحول فى التاريخ الحديث ليوجوسلافيا ففى ٢٧ يونيو من هذه السنة أجيز القانون الأساسى للاداره العمالية (١) ٠ وكان هذا نقطة البداية فى سلسلة طويلة من الاصلاحات التى أريد بها تحويل الكيان السياسى والاقتصادى والاجتماعى للبلاد ٠ وقد وصف قرار الجمعيه العموميه للقانون على لسان الجمهورية ـ بأنه « اجراء ثاريخى أعظم دلاله من اجراءات التأميم الذى حدث فى أعقاب الحرب » (٢) ٠ ففى رأى رئيس الدولة اليوجوسلافية أن تحويل وسائل الانتاج الى ملكية الدولة « لم يحرر ـ فى حد ذاته ـ الهدف فى « أن تكون المصانع للعمال » لان هذا الشعار الأحاد « ليس مبدأ مجردا » ولكنه « يتطلب برنامجا طويل المدى لسمية العلاقات الاشتراكية فى الانتاج بطريق توفيق ما بين علاقة الملكية وحقوق وواجبات العمال (٣) ٠

على أن قرار ادخال الاداره العمالية كانت له مقدماته السابقة عليه ٠ والحق أن قانون ٢٧ يونيه سنة ١٩٥٠ انما أضفى التصديق القانونى على عدد من التجارب فى الاداره العمالية كانت قد قامت بالفعل لزمن ما ٠

---

(١) وضع مبدأ الادارة العماليه فى القسم الأول من القانون كالآتى « تدار الصناعة التحويليه والتعدين ، والمواصلات ، والنقل ، والتجارة ، والزراعه ، والغابات والمنشآت البلدية والعامة الأخرى باعتبارها ملك الشعب بأسره ، وباسم المجتمع ، بأيدى جماعات العاملين فيها كجزء من الخطه الاقتصاديه المشار اليها ، وعلى اساس الحقوق والواجبات التى أوجدها القانون » ٠

(٢) وتقوم جماعات العاملين بممارسة الادارة طريق مجالس العمال ومجالس الادارة فى المنشآت « السلاسل التشريعيه » « مكتب العمل الدولى ١٩٥٠ يوجوسلافيا » ٠

(٣) انظر جريدة بوربا (بلجراد) ٢٧ يونيو سنة ١٩٥٠ ٠

وأعربت السلطات اليوجوسلافية بتقريرها تعميم هذه التجارب فى بقية أنحاء البلاد ، عن عزمها على التخلص من نظام ادارة الاقتصاد بالطريقة الادارية التى كانت متبعة فى أعقاب الحرب مباشرة • كما كان الاتجاه لتأميم وسائل الانتاج الذى طوق سنة ١٩٤٨ كل مجالات الاقتصاد باستثناء الحرف والزراعة ، قد أدى الى ايجاد أداة ادارية شديدة التركيز تمتد هيمنتها من الحكومة المركزية حتى ادارات آحاد المصانع • وعلى كل مستوى ركزت السلطة فى يد رئيس ميدانى واحد • وكانت الحكومة ووزارات الاقتصاد مسئولة عن ادارة الاقتصاد القومى بأسره طبقا لخطة وضعت الدولة بمقتضاها جداول لانتاج لكل منشأة • وكانت هى التى تقرر كل ما يتعلق بالمواد الخام والمنتجات المصنوعة وتحدد الأثمان والأجور وتوجه القوى البشرية وتتحمل المسئولية كاملة للنتائج الاقتصادية لكل منشأة — مؤممة • وكانت ميزانية الدولة تمتص الأرباح وتتحمل الخسائر •

وقد اعتقد قادة يوجوسلافيا وقتئذ أن هذا التنظيم المركزى والادارى كان بصفة عامة — الطريقة الوحيدة الممكنة فى ظروف هذه الفترة • ولكن كان لها عدد من المآخذ التى أصبحت على ممر الزمن خطيرة • فتعاظمت البيروقراطية • واختل التوازن مابين الانتاج والتوزيع لنقص الحوافز الاقتصادية • وتزايد الاعتماد على الاجراءات الادارية والجزاءات • وأثارت هذه كلها اهتماما خاصا • فضلا على أن هذا النظام لا يعطى العمال المنتجين الا فرصة ضئيلة للاعراب عن وجهة نظرهم فى تأويل التوجيهات التى تقضى بها الخطة •• وسلطة المدير الميدانى المفرد الذى يكون له وحده الحق فى تفسيرها وتطبيقها (١) •

الأهداف والخصائص الرئيسية للادارة العمالية :

يمكن تلخيص الأهداف والخصائص الرئيسية للادارة العمالية كما تصفها الكتابات اليوجوسلافية فى النقاط الآتية

١ — الاداره العمالية لا تمس بأية حال مبدأ الملكية العامة لوسائل الانتاج

---

(١) انظر راديفوج اوفاليس « ادارة العمال للمنشآت الاقتصادية فى يوجوسلافيا فى مجله العمل الدولية (جنيف) مجلد ٦٩ عدد ٣ مارس ٩٥٤ ص ٢٣٥/٢٥٤ وطبقا لرأى أ• كاردل نائب رئيس المجلس التنفيذى الاتحادى فان فكرة المصلحة العامة « كانت فى أذهان الطبقة العامة سياسية أكثر مما كانت اقتصادية » أنظر المشاكل الراهنة للاشتراكيه « باريس » وكالة الاستعلامات اليوجوسلافيه عدد ١٦ يناير فبراير / ١٩٥٣ •

فان ملكية المصانع لم تنتقل الى العمال . وانما الحق فى الاداره والمشاركة فى دخل المنشأه .

٢ ـ فى مقابل هذا فان الاداره العمالية تتساوى تماما مع الاداره المركزيه للاقتصاد فبعد أن كانت كل السلطات مركزه فى قمة الهرم . فان الاداره العمالية تعمل من القاعده فما فوق مستهدفه اللامركزية . وذلك بايكالها حل المشاكل الى أوثق المختصين صلة بها ، سواء كانوا من العاملين فى المنشأة أو من السلطات المحلية .

٣ ـ وفى المنشئات نفسها . فان الهدف الرئيسى من الاداره العمالية هو القضاء على نظام الأجور ، التفرقه بين الذين يديرون الانتاج ويقررون توزيع الأرباح وبين الذين يقدمون العمل ، فيجب أن نعتبر « وضع » عمال يوجوسلافيا من « أجراء » الى متخذين أحرار . أى أعضاء هيئة عمل مستقلة دائما ومسئولة عن اداره المنشأه والمقاسمة فى المكاسب . وبمعنى آخر فان مجرد اكتساب صفة العمل فى المنشأة تضفى آليا الحق فى الاشتراك فى ادارتها .

٤ ـ وهذا الحق يجب أن يمارس جماعيا عن طريق الهيئات المنتخبة . فكل العاملين فى منشأه ما يكونون معا « جماعة العاملين » وهذه تنتخب « مجلس العمال » المسئول عن وضع السياسة العامة أى الانتاج والاستثمار والأثمان وتوزيع الدخل والعلاقات الصناعية .. الخ ..

ومجلس العمال بدوره ينتخب مجلس الاداره من بين العمال فى المنشأة . وهو مجلس تنفيذى ويجب أن يكون ثلاثة أرباعه من العمال المشتغلين مباشرة فى الانتاج وقد يجلس المدير التنفيذى فى هذا المجلس ولكنه لا يأخذ صفة رئيس لأنه مسئول أمام هيئات الادارة العمالية ..

٥ ـ وكما ينهض العاملون فى منشئات ما بادارتها ، فانهم أيضا يشرفون بأرباحها ومخاطرها . فانهم ـ كعمال ـ لديهم الحوافز لتقدير أفضل ظروف للعمل وأعلى معدلات للأجور ، وهم ـ كمديرين ـ يكونون بأنفسهم مسئولين عن هذه القرارات ، ولا تعد حقهم فى توزيع الأرباح نتيجة منطقية لحقهم فى الاداره فحسب ، ولكن أيضا كمفتاح لكفاءه هذه الاداره وانه (الحق فى

المشـــاركه فى الأرباح) فى الواقع القـوة الدافعة وراء نظـام بأسره فبقدر مايكون الأرباح كبيره ـ بقدر ماتكبر بالتالى الأنصبة المـــاحة للتوزيع • ولـكن اذا كانت الأرباح لا تكفى الانفاق على برنامج الرعاية التى قرروها ، أو اذا تعرضت المنشـــأة لسيحة لسوء الاداره للمناعب والصعوبات فان أجورهم نفســـها ستأثر بذلك مـــاشره • وبصرف النظر عن أن هنـاك حدا أدنى قانونيا لمعدلات الأجـــور ، فانهم يصبحون فى المكانة نفسها التى للعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص ويتحملون مسئولية الأعمال التى أدوها من قبل •

٦ ـ وهكذا تكون توسع كل جمـاعة من جمـــاعات العـــاملين بتقرير الأولويات الرئيسية التى يجب اتحادها والتغلب على المنافسات أو المنازعات ما بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة • فاذا تحقق هذا فان الدور الذى تباشره السلطات الاقتصادية على المستويات العليا تتضاءل الى حد كبير وكل تدخل مباشر فى اداره أية منشأه ـ يعد مضادا لروح النظام • وفى الوقت نفسه فقد أريد من النظام أن يسمح لجماعة العاملين بالاستخدام التام للموجودات أو الأصول التى لديها وأن تكيف العمليات طبقا للظروف المحلية واحتياجات المستهلكين حتى يكونوا بقدر الطاقة منتجين من زاوية المجتمع بأسره• وقد اعتبر أن الاداره العمالية هى التى ستتحلف الادارة الاقتصادية للدولة والمشروعات الفرديه • واريد بها أن تكون الحافز الرئيسى للنمو التلقائى للنشاط الاقتصادى فى اقتصاد يظل قائمـــا على أسس الملكية العامة •

٧ ـ وفضلا عن اتاحة الفرصة لكل جماعة من جماعات العاملين لتحقيق أفضل ظروف عمل تسمح بها موارد المنشأه فان الاداره العمالية ستؤدى الى تغيير شامل فى العلاقات مابين أعضاء الجماعة فتحل محل العلاقات التنافسية والتعاقدية علاقات الزمالة القائمة على وحده الأهداف والمصالح •

٨ ـ ان سلطات الادارة والمبادأة التى وضعت فى أيدى جماعات العاملين لا يمكن أن تمارس الا فى نظام يعترف بحرية الاتاح وتبادل السلع والخدمات والعوده الى المنافسة أو (على حد التعبير الذى يستخدم عادة فى يوجوسلافيا) • « الأداء الحر للقوانين الاقتصادية » انما هو شرط ، كما هو نتيجة ، للادارة العمالية •

٩ ـ على أن الاستقلال الممنوح للعاملين فى المنشأه فيما يتعلق بتنظيم الانتاج وتوزيع الدخل ـ ليس على كل حال ـ مطلقا • فان المجتمع يظل مسئولا عن رعاية مصـــالح السكان وتنمية الموارد الانتاجية للشعب • وعلى هذا تحتفظ السلطات العامة بالحق فى وضع الاطار القانونى لكل النشاط الاقتصادى ، ووضع الخطط العامة للتنمية واتخاذ الاجراءات لابعاد التشويهات أو القضاء على الاستغلال حيثما يكون ذلك ضروريا •

١٠ ـ وتسهم جماعات العاملين فى اتخاذ مثل هذه الاجراءات عن طريق ممثليها فى مجـــالس المنتخبين • التى تعقد على كل مستوى من المستويات الادارية (الكومبون ـ الاقليم ـ الجمهورية ـ الجمهورية الاتحادية) التى تماثل عرف الشعب (١) وهذه المجالس فيها أغلبية منتخبه من عمال الانتاج وتسهم فى اتخاذ القرارات الاقتصـــادية والسياسية والاجتماعية على قدم المساواه مع عرف الشعب •

١١ ـ ليست الاداره العمالية الا صورة واحده من صور « الحكومة الذاتية الاجتماعية »القائمة على مساهمة العاملين فى مجالات عملهم فالاداره الذاتية تطبق أيضا فى قطاعات الخدمات كالمستشفيات • والمدارس• والضمان الاجتماعى والاســـكان والمسارح •• الخ ••) وليست الاداره العمالية فى عين واضعى هذا النظام ـ صـــــورا للأجهـــزه (كمجالس العمال أو مجالس الادارات) يراد بهـــا البحث عن أن المنشئات تدار باسم جماعات العاملين فيها فحسب وانما هى أهم من هذا ومن ذلك ، المنبع لمشروع أبعد مدى هو تحويل الكيـــان الاجتماعى والاقتصادى والســـياسى للبلاد • ولعل اللامركزية الادارية والاقتصادية القائمة على المنشأة الفرديه ، والكومبون هى أبرز خصائص هذا التغيير •

١٢ ـ يعمل نظـام الاداره العمـالية داخل الاطـار الســـياسى لجمهورية يوجوسلافيا الشعبية الاتحادية • القائمة على نظام الحزب الواحد • وقد أصبح (أى نظام ، الاداره العمالية) • جزءا لا يتجزأ من كيان الجمهورية السياسى حيث انه قد أدمج بصفة رسمية فى الدستور ومن هنا كان أسس النظام لايمكن تحديها •

---

(١) انظر ايضاح ذلك فى الفصل القادم (المترجم) •

١٣ ـ على أن نظام الاداره العمالية يجب ألا يسجن فى أية صيغة مذهبية ضـــيقة أو جامدة وفى رأى القادة اليوجوسلافيين « أن العلاقات الاشـــتراكية انما يمكن أن تتحقق فحسب ، كتتاح لجهد واع وعنصرى فى النشـاط الاجتماعى والاقتصادى وغيره وفى طريقة تطبيق العاملين الذين يناضـــلون ويبدعون ويفكرون ويقيمون طروف الملكية الاشـــتراكية لوسائل الانتاج • والفكر النظرى للاشتراكية أيضا • لا يمكن أن ينمو الا بفضل هذه الممارسة » وهكذا يتصف نظام الاداره العمالية فى يوجوسلافيا بالتطور الدائم ولكى نفهم كيف يؤدى عمله فى الوقت الحاضر ـ فقد يكون من المفيد أن نلم بالمراحل الرئيسية فى تطوره •

تطور الاداره العمالية :

ان نظام الاداره العمالية فى صورته الراهنة ـ انما هو ثمرة لما يزيد على عقد من السنين حفل بالتجربة والاصلاح •

فقد اجاز القانون الأساسى فى عام ١٩٥٠ • وقد أدخلت الادارة العمالية فى كل المنشئات فى قطاع عريض من الاقتصاد ، ولكن هيئات الاداره العماليه كانت عاليا ذات سلطة استشارية لأن الصناعة كانت وقتئذ تخضع للأجهزة المركزية لتخطيط واداره الاقتصاد • ففى كل منشأة كان المدير الذى لم يكن لهيئات العاملين الا نفوذ ضئيل فى تعيينه يحتفظ بسلطاته باعتباره الرئيس الفنى ـ وكانت هذه السلطات تجعل من حقه ايقاف أية قرارات يتخذها مجلس العمال ويرى أنها تتعارض مع الخطه السارية •

ولكن تجريد أجهـــزه الاداره المركزية من ســـلطاتها مضى حثيثا ، ونتيجة للتنظيمات المتعاقبه ، ألغى أكثر من ٢٠ وزارة وهيئـــه ادارية عليا ، وأخذت الهيمنه على الأثمان والمواد الخام وتوزيع السلع تدريجيا تتحول كما أوقفت ادارة الدولة للقوى البشريه فى أوائل سنه ١٩٥٢ • وفى الوقت نفسه ألغى قانون جديد عن التخطيط الاقتصادى ـ كل الخطاب التى كانت تربط ما بين النشاط الاقتصادى للمنشئات والخطط التى تضعها السلطـــات العليا (وان كانت هـــذه الأخيرة قد احتفظت بسلطات واسعه اراء السياسه الاقتصاديه العامه) • وفى هذا الوقت أيضا نمت التجارب الأولى فى الربط ما بين المكافئات أو كسب العمـــل والحالة المالية لكل منشأة على حدة •

وهكذا بدأت الادارة العماليه تأخذ شكلا عمليا ، فقد أصبح على كل منشأة اذا أرادت لنفسها الحياة ــ أن تعالج مشاكل المنافسة في سوق رفعت منه فعلا كل القيود الاداريه . ويمكن أن يقال أن الادارة العماليه بدأت من هــذه اللحظه عندما أصبح دلك حقيقه يجب على الجهاز الذى يدير المنشأة أن يعنى بها ويضعها نصب عينيه .

وفى نوفمبر عام ٥٢ صدق المؤتمر السادس للحزب الشيوعى بصفه رسميه على المبدأ . وجاء فى القرار الذى أجازه المؤتمر . « ليســت المساهمه النشطه الواعيه والمباشرة للعمال فى ادارة الاقتصاد هى الضمان الأمثل للتنميه الاشتراكيه والديموقراطيه فحسب بل هى أيضا أكثر الطرق لمكافحة الرواسب والميول البروقراطية فى المراكز وفى المناطق »

وأكد القرار «أن حقوق ادارة المنجين يجب أن توسع واعترفت المواد الدستوريه الجديدة التى سنت فى ١٣ يناير ســنه ١٩٥٣ بالادارة العماليه كحق من حقوق المواطنين وكذلك باعتباره المبدأ الأساسى الذى يقوم عليه ــ بنيان الحياة العامه (١) .

---

(١) ان الاعلان الدستورى لسنة ١٩٥٣ وضع المبادىء الآتية عن هذا الموضوع

مادة ٤ ــ تشكل الملكيه الاشتراكية لوسائل الانتاج التى يديرها المنتجون ادارة ذاتيه . والعاملون فى البلديات والمدن والأقاليم أساس التنظيم الاجتماعى والسياسى للدولة . والادارة الذاتية للشعب العامل فى مجالات التعليم والثقافة والخدمات الاجتماعيــة مكفولة . وتمارس الادارة الذاتيه بواسطة المنتجين والعاملين بصورة تتفق مع المصلحة العامة التى تعبر عنها القوانين وقرارات الهيئات التمثيليه للشعب العامل . أى الجمعيات الشعبية واللجان الشعبية .

مادة ٦ ــ تتمثل الادارة الذاتية بواسطة المنتجين فى الحالات الاقتصاديه بوجه خاص فى حق جماعات العاملين فى ادارة وحداتهم الاقتصادية مباشرة وطريق مجالس العمال وجمعيات التعاونيات الزراعية وبقية الهيئات التمثيلية التى يكون لها حق انتخابها واسقاطها .

حق المنتجين فى انتخاب المندوبين للهيئات التمثيلية للوحدات الاقتصادية .

حق الوحدات الاقتصــادية فى وضع خطتها الاقتصادية مستقلة . وحق الوحــدة الاقتصاديه فى الوفاء بالتزاماتها نحو المجتمع بالتصرف مستقلة فى دخل الوحدة . وحق الوحدة أن تقرر ــ داخل حدود دخلها ــ مكاسب عمالها التى تزيد على الحد الادنى الذى تكفله القوانين للعمال من موارد المجتمع .

حق المنتجين فى أن يقرروا ــ طريق ممثليهم فى مجالس المنتجين ــ قيمة الأموال التى تخصص لاحتياجات الاجتماعية وطريقة استخدام هذه الأموال .

ويمارس المنتجون حقوق الادارة الذاتية على أسس الدستور والقوانين وداخل اطار الخطط الاقتصاديه .

وتكتسب جماعات العاملين حقوقها الادارية الذاتية بمجرد قيام أو تكوين الوحدة الاقتصادية .

وبعد هذا الاعتراف ـ مضى النظام قدما فيما يتعلق بالتفاصيل ـ ففى ١٨ ديسمبر سنه ١٩٥٣ صدر قانونان وضعا عددا من المبادىء خاصة بتنظيم وتسيير آحاد المنشئات . وأعلن الاجراء الواجب اتباعه لتأسيس المنشئات الجديدة . ووضعت للمره الأولى قواعد واضحه ودقيقة لنواح مثل التحرئة أو ضم المنشئات الموجوده واعاده النظم المالى للمنشئات التى تعمل بخساره . وظلت هذه القواعد ـ رغم التغيرات ـ هى التى تحكم الوضع الدائم للمنشأه فى الصناعة اليوجوسلافيه والى هذه الفترة أيضا يعود وضع مبدأ تعيين المديرين طريقه المسابقات العامه أمام لجنه تتكون من ممثلى مجالس عمال المنشأة ـ والكوميون . كما وضع قانونا ١٨ ديسمبر سنه ١٩٥٣ الاطار العريض لهيئات الادارة العماليه التى أحدث بعد ذلك تعمل كليه بمقتضى قواعدها الخاصه .

وفى الوقت نفسه صدرت القواعد التى عينت الاجراءات التى تتبع فى اداره الاقسام المختلفه لموجودات المنشأه ، وكذلك المشاركه فى دخلها بحيث لم يكن لينتظر العمال ـ مهما كانت نتيجه الادارة حسنه ـ الا الى زيادات محدودة . وانتقصت هذه القواعد الماليه ـ الى حد كبير « الاساس الاقتصادى » للاداره العمالية . والمحظورات عليها بالنسبة لمعظم العمال . كما أخذ على هذه القواعد أنها لم تررق التناسب الكافى . وخلال السنوات الخمس ما بين سنه ١٩٥٣ وسنه ١٩٥٧ حرب تجربه العديد من المشاركة ونظم كسب العمل .

ولكن فى النواحى الأخرى ـ تمت الادارة العماليه بسرعه وامتد النظام الى عدد من الصناعات الجديدة . وتكيف طبقا للظروف الخاصه بالتجاره والحرف والسكك الحديدية والمواصلات السلكية واللاسلكيه .. الخ .. وأخذت المنشئات تشكل اتحادات صناعيه لأغراض غير ميدانيه . وقامت ـ بعد اجراء التغييرات الضروريه بالمهام التمثيليه والوظائف الفنيه التى تقوم بها عادة منظمات أصحاب الاعمال ودفعت الى الأمام عملية ترميم البنيان الاقتصادى . فطبق نظام اللامركزية فى بنوك الدوله . وتكونت سلسله من البنوك البلديه وأقيمت المؤسسات المتخصصه فى الاستثمار ، وعين نظام التجارة الخارجيه . وأصلح نظام التأمين والضرائب الى حد ما لاعطاء الجماعات وازعا مباشرا لاجراء الاستخدام الأفضل لموجودات المنشئات وأصولها التى تمت تحت يدها ، ولكى يمكن السلطات المحليه والكوميونات والأقاليم من أن تفيد من

مكاسب المنشئات فى دائرتها كجزء من سلطات اشرافها على المجـــالات الاقتصاديه والاجتماعيه .

وكان أبرز صور التطورات التى حدثت ما بين سنه ١٩٥٣ و ١٩٥٧ هو اصلاح كيان الدوله طبقا للدستور الجديد . ومن زاويه الادارة العمالية كانت المجالس الرئيسية بتأسيس مجالس المنتجين « لاعطاء النظام اليوجوسلافى عنصرا تمثيليا لا يقوم على وجهات النظر السياسيه ، ولكن على المصالح المشتركه للجماعات المختلفه (١) » واعطاء الكوميونات جزءا كبيرا من سلطات الادارة الذاتيه . وتمكينها من تسويه الجزء الاعظم من الشئون الاقتصاديه على مستوى يقرب قدر الطاقه من مستوى آحاد المنشئات . مع المساهمة المنتظمة والمباشرة للاخيرة عن طريق ممثليها ، واصلاح النظام القضائى لتدعيم السيطره فى القانون العام والقانون الادارى معا . وفى الشئون الاقتصـــاديه التى أصبحت حـرية التعـاقد هى التى تحكمها .

وبالطبع . فان ادخال مثل هذه الاصـــلاحات يعرض لعدد من الصعوبات والمعوقات مثل نقص الموارد وندرة الملاحظين المؤهلين وبقاء العادات البيروقراطية والرئاسة المتخلفة عن العهود الماضـــية وانعدام التوازن ما بين القطاعات الاقتصادية .. الخ .

ورغم هذا كله . فان الاجراءات التى اتخذت فى هذه الفتره كانت هامة من ناحيه أن المبادىء العريضة والموجهه للتطور الذى تلا ذلك فى كل نظام لادارة العماليه . انما قامت على أساس . وأمكن أن تطهر أخيرا . المنشأة المستقله .

ومع أن الاقتصاد اليوجوسلافى بدأ ــ بالكاد ــ يتخلص من النقص فى السلع والخدمات بصفه عامه فان هامشا معينا أصبح الآن متاحا ، وبدأت سياسه رفع مستوى المعيشه . وقد أشـــير الى هـــذه السياسة فى قرار الجمعية العمومية المؤرخ ١٨ اكتوبر سنة ١٩٥٧ . فبعد أن ذكر القرار « أن التعثر فى الاستهلاك الشخصى اذا قورن بالصور الأخرى ــ للاستهلاك ــ يعوق التنميه الاقتصاديه العامه للبلاد » . وضع مبدأ أن الاستهلاك الشخصى يجب أن يزاد من الآن بمعدل أسرع لكى يساير الزيادة فى الدخل القومى (٢) .

---

(١) انظر ا. كاردل الديموقراطية الاشتراكيه فى التطبيق اليوجوسلافى . فى الاقتصاد الجماعى ــ جنيف ــ المركز الدولى للبحث والاعلام عن الاقتصاد الجماعى .

(٢) الجريدة الرسمية لجمهورية يوجوسلافيا الاشتراكية الاتحادية عدد ٤٥ سنة ١٩٥٧ .

وأدت هذه السياسة الجديدة ـ سياسة منح الأولوية للاستهلاك الى اعادة النظر فى الخطط الاقتصادية ، وحجم مخصصات الاعتمادات المالية فى الميزانية ونظام الضرائب نفسها . ومن ناحية الادارة العمالية كانت أبرز الخطوات وأكثرها أهمية الاخذ بالمبدأ الجديد كل الجدة : مبدأ حرية حماعة العاملين فى المنشأة فى اقتسام كل دخلها الصافى .

وفى السنة نفسها اجتمع المؤتمر الأول لمجالس العمال فى بلجراد (يوغوسلافيا سنة ١٩٥٧) وحضره أكثر من ١٧٠٠ مندوب عن المنشئات فى كل أنحاء الدولة وأظهر المؤتمر أن التجربة المستمرة فى الصناعة اليوغوسلافية تمضى قدما فى ظل الادارة العمالية . وتركزت الأغلبية العظمى من المندوبين اهتمامها على المشاكل الفنية والعملية أكثر مما ركزت على المسائل المتعلقة بالمبادىء نفسها . وطالبت باستقلال أكثر للمنشئات وزيادة سلطات مجالس العمال وهيئات الادارة الذاتيةالأخرى لا فى داخل المنشئات نفسها فحسب ، ولكن أيضا فى تشكيل السياسة الاقتصادية فى الكوميونات والمستويات العليا كما ظهر جليا أن مجالس العمال فى عدد كبير من المنشئات جاوزت عمليا اختصاصها المحدد فى القانون دون ان يجلب ذلك آثارا ضارة على المنشئات أو على الاقتصاد عامة . على العكس لقد أظهرت التجارب أن توسيع سلطة مجالس العمال مطلوبة حتى من الزاوية الاقتصادية الصارمة ، فضلا عن أن السياسة الجديدة لاعطاء الأولوية للاستهلاك الشخصى والاسراع فى رفع مستوى المعيشة لا يمكن أن تتحقق الا بطريق آخذ المنشئات وقد أكد هذه النقطة رئيس الدولة اليوغوسلافى الذى قال فى ختام كلمته فى المؤتمر ان من المستحيل « أن نستمر فى الانتباه الى العمال للانتاج أكثر ما لم يبصروا فى الوقت نفسه ثمار جهودهم الخاصة فى شكل مكاسب أعلى ومستويات أفضل للمعيشة » (١) .

وفى ديسمبر سنة ١٩٥٧ أجازت الجمعية الاتحادية (٢) عددا من القوانين الرئيسية حول ادارة الصناعة جاءت ـ الى حد كبير ـ المقترحات التى تضمنتها قرارات مؤتمر مجالس العمال . وأقرت هذه القوانين القانون الخاص بادارة موارد المنظمات الصناعية . وقانونان عن الضرائب أدخلا نظاما ضريبيا دائما بالنسبة للدخل الكلى للمنشئات

---

(١) الصناعة والعمل (جنيف) مكتب العمل الدولى . المجلد ١٨ عدد ٩ نوفمبر ١٩٥٧ ص ٣٣٩

(٢) والمقصود بها « البرلمان الاتحادى » . ـ المترجم ـ

والأفراد . وقانون أساسى عن العلاقات العماليه فى المنشآت . ونظم قانون آخر صدر فى هذا الوقت أيضا عددا من المشاكل الدائمه حول حق المنشئات فى تكوين اتحادات وان كان قد صدر قانون آخر وسع من سلطات الكوميونات ، ومنح مجالس العمال حقا مساويا فى اللجنة المشتركه التى من سلطتها تعيين وفصل مديرى المنشئات .

ويمكن أن نعد هذه التشريعات التى أصبحت نافذة فى أوائل عام ١٩٥٨ نهايه للمرحله الانتقاليه التى اتسمت بتوالى اصدار القوانين والقرارات الحكوميه التى كانت تغير ناحيه أو أخرى فى الطريقة (١) .

---

(١) الحق أن الدستور الذى صدر فى ٧ ابريل سنة ١٩٦٣ هو الذى يعد نهاية لهذه المرحلة . ولما كان قد صدر بعد طبع مكتب العمل الدولى للكتاب فقد رأينا حريا على عادة مكتب العمل الدولى رفع ايراد المواد الدستورية فى مستهل كتبه باعتبارها ذات أهمية عظمى ، أن نورد هنا أهم المواد الخاصة بالادارة العمالية . مع ملاحظة أن كلمة « المنظمه » العاملة فى الدستور تطابق كلمة منشأة فى الكتاب .

مادة ٦ ـ العمل الحر المشترك بوسائل الانتاج المملوكة للمجتمع ، وكذلك الادارة الذاتيه للشعب فى الانتاج والتوزيع سواء داخل المنظمات العاملة أو الوحدات الاشتراكية ، هما أساس التنظيم الاجتماعى والاقتصادى ليوجوسلافيا .

مادة ٩ ـ تكفل الادارة الذاتية للعمال داخل المنظمات العاملة بوجه خاص ـ الحقوق والواجبات الآتية

١ ـ حق ادارة المنظمات العاملة بأنفسهم أو بطريق أجهزة الادارة التى يقومون بانتخابها .
٢ـ تنظيم الانتاج وبقيه وجوه النشاط والعمل على تطوير هذه المنظمات ووضع خطوط وبرامج العمل وتطويرها .
٣ ـ تنظيم التعامل فى المنتجات والخدمات وبقية مجالات عمل المنظمة العاملة .
٤ ـ اتخاذ القرارات لاستخدام الممتلكات العامة والتصرف فيها واستغلالها اقتصاديا بما يحقق أكبر فوائد للمنظمات العاملة والمجتمع الاشتراكى .
٥ ـ توزيع دخل المنظمات العاملة . وتنمية الأساس المادى لعملها وأداء التزامات وواجبات المنظمات تجاه المجتمع .
٦ ـ تعيين العمال فى المنظمة العاملة وفصلهم وبقية علاقات العمل وتحديد ساعات العمل طبقا للظروف العاملة للعمل . وتنظيم الأمور المشتركة وممارسة الرقابة الداخلية وعلنية العمل .
٧ ـ تنظيم ظروف العمل والنهضة بها . وتنظيم الأمن الصناعى والوقاية وتهيئة الظروف التى تمكن من تثقيف العمال ورفع مستوى معيشتهم ومستوى المجتمع كله .
٨ ـ اتخاذ القرارات نحو استقلال جزء من المنظمة العاملة لتكون منظمة جديدة . أو نحو ادماج منظمتهم فى منظمة أخرى أو اشتراكهم مع غيرها .

ويقرر الشعب العامل داخل الهيئات الاجتماعية ـ السياسية مفصل ممارسته الحكم الذاتى ـ المسلك الذى يجب أن تسلكه التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوزيع الانتاج الاجتماعى وبقية الأمور التى تتصل بالمصلحة المشتركة . =

ان الوصف الموجز الذى قدم عن تطور وأهداف الطريقه اليوجوسلافيه فى الادارة العماليه يوضح بجلاء أنها تجربه أصيله . فقد أصبحت ـ بعد أكثر من عشر سنوات من الممارسة فى دولة اتحادية ـ تضم أقاليم وصناعات فى مختلف مراحل التنمية ـ موضع الاهتمام الاعظم لكل المشتغلين بالحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصاديه فى يوجوسلافيا كما أن الأثر الذى أحدثته فى الخارج كان نادرا ، فالكثيرون من الذين يهتمون بالعلاقات الصناعيه والتنميه الاقتصاديه ـ ولا سيما فى الاقتصاديات المؤممه أو القطاعات العامه أو الاقتصاديات المختلطه قد تابعوا تطور التجربه باهتمام وانتباه .

ومثل هذا النظام يمكن أن يثير عديدا من الأسئلة (١) . فمثلا كيف يتوافق استقلال المنشأة عمليا فى تحديد برامجها الانتاجيه مع حقيقه كونها جزءا لا يتجزأ من القطاع العام للاقتصاد الذى يخضع لخطط تنميه سنويه . وطويله الأمد ؟؟ والى أى درجه يمكن الجمع بين المنافسه والتخطيط ؟؟ . وكيف يمكن أن يكون للمدير أو المعين التنفيذيين السلطه المطلوبه لأداء واجبهم اذا كانت الكلمه الأخيرة بين يدى هيئات تمثل العمال ؟ وكيف يمكن أن يعهد بالادارة الى هيئه من العمال عندما لا يتوافر للكثير منهم الأساس المطلوب لمعالجه وحل المشاكل العسيرة التى ينطوى عليها تسيير مصنع ؟؟ وهلا يؤدى نظام « مجالس العمال » عمليا الى ايجاد طبقة جديدة من قبيل « الاداره العمالية » الذين يجلسون فى هيئات تمثيليه ويتعرضون لأن يفقدوا بالتدريج صلتهم المباشرة بالعمال

= وللمواطنين أصحاب المصلحة ـ ولمندوبى المنظمات والوحدات الاشتراكية صاحبة الشأن أن يشتركوا فى ادارة منظمه عاملة اذا كانت المسائل المطروحة تتصل بوجه خاص بمصلحة عامة .

ولكفالة وحدة الوضع الاقتصادى والاجتماعى للشعب العامل . فان القانون واللوائح يحدد حقوق الادارة الذاتية للشعب العامل المشتغل فى ادارات ومصالح الدولة والمنظمات أو الهيئات الاجتماعية السياسية بما يتفق مع طبيعة العمل فى هذه الهيئات والأجهزة .

ويمارس الشعب العامل الادارة الذاتية فى النظام الاجتماعى والاقتصادى الموحد طبقا للدستور والقوانين . ويعدون مسئولين عن أعمالهم ويعتبر مخالفا للدستور كل عمل ينتهك حقوق الادارة الذاتية للعمل

(١) نشر السيد/ أ. ديليون سكرتير المجلس المركزى لاتحاد النقابات اليوجوسلافية كتيبا يحتوى ٣٣ سؤالا واجاباتها عن الادارة العماليه الذاتيه فى يوجوسلافيا سنة ١٩٥٦ وقد صدرت ترجمة عربية له نشرتها الدار القومية ـ سلسلة احترنا للفلاح والعامل (العدد ١٧) .

ـ المترجم ـ

أنفسهم . ؟ وهل تعمل هذه المجالس فى الحقيقه والواقع طبقا لرغبات أغلبية العمال الذين تمثلهم أو أنها تستطة آلات طيعة فى أيدى المديرين أو السلطات خارج المنشئات « كالنشـــكيلات النقابيه والسياسية » ؟ وكيف يمكن أن تبقى نظام يقوم على لامركزية الاداره الصناعية . والمبادأة المحليه مع نظام سياسى يقوم على حزب واحد ؟ وهل يؤدى الربط بين كسب العمل وربح المنشأة الى تفاوت بين العمال فى نفس الفئه أو الحرفه تبعا للمنشآت التى يعملون فيها ؟ وألا يوجد «أصحاب أعمال» بالمعنى المألوف ؟ وما هو دور النقابات فى ظل هذا النظام الجديد للعلاقات العماليه ؟؟ » ..

هذه هى بعض الأسئله ، وكما أوضحنا من قبل . فان هذه الدراسه لم تقصد بفكرة الاجابه على كل هذه الأسئله وخاصه لأن بعضها يتطلب تقييما لحالات تتفاوت من الناحيه الواقعيه بحيث لايمكن أن تكون هناك اجابه تصدق على الجميع . وهدف هذه الدراسه انما هو اعطاء وصف كامل ودقيق للتشريعات والنظم والممارسه الاداريه المتعلقه بالطريقة اليوجوسلافيه فى الادارة الذاتيه للمنشآت . وان كانت التطورات قد تمضى بحيث تخلف وراءها بعض ما جاء هنا من معلومات بالنسبه لأن النظام لا يزال يتطور . وأصـــعب من ذلك ــ والحق أنها مهمة أخرى ــ تقييم آثار التجربه على الاقتصاد اليوجوسلافى أو دراسة اتجاهات العمال فى مختلف المنشآت والصناعات تجاه النظام . والطريقه التى يعمل بها . أو تحليل العلاقة بين الأجهزه السياسية للـــبلاد وادارة الاقتصاد . وبقدر ماتكون هذه الأسئلة حيوية فى نفس الوقت للنظام ككل ، فانها تقع خارج نطاق هذه الدراسه . ومع كل فان الصفحات التاليه قد تقدم بعض المعلومات الأوليه التى تفيد كبدايات لتحريات أكثر شمولا وعمقا حتى يمكن أن نستخلص صوره متكاملة عن عمـــل ونطبق نظام الادارة العماليه .

القسم الأول

أسس الإدارة العمالية

الفصل الأول

التكوين البشرى والموارد المادية

تعدد الأجناس والظواهر الجغرافية فى يوجوسلافيا حتى لتعد ارضا تتلاقى عليها الأضداد . وقلما نجد دولا تضم بين حدودها أقاليم تتباين أو سعوبا تمسك بماضيها وتقاليدها ، كما هو الحال فى يوجوسلافيا . وبعض هذه الشعوب قد وصل من وقت بعيد الى مرحلة من التنمية الاقتصادية والحضارية يمكن مقارنتها بما وصلته دول أوربا الغربيه ، بينما ظل البعض الآخر حتى فترة جد قريبة ـ متخلفا للغاية ومع هذا فمن الصعوبة بمكان أن نرسم خطا واضحا يفصل مابين المجتمعات التى يتكون منها سكان يوجوسلافيا لأن الحقيقة المميزة لكل كانت حصيلة سلسلة من التغيرات التاريخية والسياسية والدينية والحضارية ، فضلا عن العوامل الاقتصادية .

الشعب اليوجوسلافى اليوم :

ترجع الشعوب السلافية التى تكون الجمهرة العظمى من الثمانية عشر مليونا (١) الذين يسكنون يوجوسلافيا اليوم ، الى خمس مجموعات من مجموعات الأجناس البشرية هى الصرب . والكروات والسلوفان والمقدونيون والمونتجريون (أهالى الجبل الاسود) ـ وكل مجموعة من هذه المجموعات تكون جمهورية ذات استقلال ذاتى . وتكون الجمهورية السادسة المنطقة الوسطى ـ منطقة البوسنة والهرسك حيث يمتزج الصرب بالكروات وحيث يعيش نصف المليونين الذين يتحدثون الصربية ـ الكراوتية من المسلمين اليوجوسلافيين . وهؤلاء المسلمون لا يمكن أن يدرجوا فى عداد مجموعة من المجموعتين الجنسيتين السابقتين . وعادة ما يصنفون على أنهم « يوجوسلافيون من قوميه غير معينة » !

وبالاضافة الى القوميات اليوجوسلافية الخمسة فان الدولة تضم قرابة عشرة أقليات قومية تتمتع بدرجة من الاستقلال الثقافى (الصحافة . المدارس .. الخ) بينما يمنح أكثرها درجة من الاستقلال الادارى . فمثلا الألبانيون يكونون أغلبة السكان فى اقليم كوزوفو ـ موتوهيجا (كوسمت) المستقل ذاتيا والذى يقع فى جنوب الصرب ... كما تبلغ الأقليات القومية ـ وهى أساسا هنغارية ـ قرابة نصف السكان فى مقاطعة فوجفوديا ـ فى شمال الصرب .

ولاتزال الاختلافات الاجتماعية والحضارية مابين الشعوب اليوجوسلافية واضحة جدا بالرغم من التقدم الكبير الذى أمكن بلوغه . وفى سنة ١٩٥٣ ـ رغم أن نسبة الأمية هبطت بأكثر من ٥٠٪ منذ عام ١٩٢١ ـ فانها لا تزال تتراوح ما بين ٢ر٥٪ و ٣ر٦٣٪ تبعا للمجموعات الجنسية . كما أن هناك تفاوتا واسعا فى الظروف الاجتماعية والاقتصادية (مستوى المعاله ـ الدخل بواقع الفرد ـ استهلاك الكهرباء الخ ..) بين الأقسام الادارية الرئيسية للدولة . (٢)

وتوضح الأرقام درجة من التفاوت الاجتماعى والاقتصادى قلما توجد فى غير هذه الدولة على مستوى قارى واحد ـ ورغم التقدم الحديث الذى طمس بعض الاختلافات ما بين الأقاليم . فلا تزال شعوب

---

(١) قدر المعهد الاتحادى للاحصاء عدد السكان عام ١٩٦٥ فى قاموسه بـ ١٩ر٥٢٥ر٠٠٠ نسمة (أنظر قاموس الجيب ص ١٩)

ـ المترجم ـ

(٢) جداول الاحصائيات الرئيسية موجودة فى الملحق ١ .

الجزء الجنوبى من الدوله فى أولى مراحل التصنيع ، وفى حين أن سلوفانيا .. وتأتى وراءها كرواتيا تقترب من المتوسط الأوربى . أما الصرب فانها من ناحية ما تقترب الى احدى المجموعات ومن ناحية أخرى تقترب الى مجموعة أخرى مع احتلافات اقليمية ملحوظة .

وليس هناك شيء يجعل هذه الحاله للأمور وضعا جامدا . فان السكان يريدون بأسرع من المعدلات الأوربية (١) وفى الوقت نفسه فان النمط المهنى والاجتماعى أخذ فى التغير ، فقبل الحرب كان عدد السكان الذين يعملون فى الزراعة ٧٩/ (٢) . وطبقا للاحصاء ١٩٥٣ فانهم كانوا ٦٦/ فحسب ، وينتظر أن يهبط عددهم الى ٤٧/ سنه ١٩٦١ وبذلك يصبح معظم العاملين خارج نطاق الزراعة . ويظهر أن النمو فى بقية القطاعات كان ملحوظا . فعلى سبيل المثال ارتفع الرقم القياسى للعماله فى الصناعه خلال السنوات من ١٩٥٢ الى ١٩٥٧ من ٧٠ الى ١٠٧ (باعتبار سنه ١٩٥٦ ـ كمائة) أو ما يزيد على ٥٠/ ، وحدثت زيادة أبطأ من هذا بعض الشيء ـ ولكنها أيضا جسيمه فى الاقتصاد (المنشآت المملوكة ملكية عامة) حيث ارتفع عدد العاملين فى الصناعة من ١٫٤١٠٫٠٠٠ سنة ١٩٥٢ الى ١٩٦٠٠٠٠ سنة ١٩٥٧ (متوسطات سنوية) أى بما يقارب ٣٩ / (٣)

فالشعب اليوجوسلافى يمر ـ فى الحالة هذه ـ بفتره من فترات الانتقال السريع . ومن زاوية الادارة العماليه فان الحقيقه الرئيسيه التى يجب أن نعى فى الأذهان هى أن الأغلبيه العظمى من العمال اليوجوسلافيين من سلاله ريفيه ، وأن معظمهم لم يترك الارض الا منذ الحرب .

وهناك حقيقتان أخريان ستستحقان التنويه ، الاولى هى أن الطبقة الريفية فى يوجوسلافيا كانت دائما من صغار الملاك فالعمالة الاجرة كانت محدودة جدا فى الأرياف وكذلك كانت الملكيات الكبيرة (٤) . والثانية

---

(١) فيما بين ١٩٤٧ ، ١٩٥٧ كان هناك زيادة ٢٫٤ من المليون أى ما يعادل ١٦/ .

(٢) الكتاب السنوى لاحصائيات العمل ـ مكتب العمل الدولى سنة ١٩٤٠ ص ١٥ .

(٣) طبقا لاحصائيات التأمين الاجتماعى ، فان عدد العمال فى القطاع العام (بما فيه الادارات) وصل الى ٢٫٧٧ من المليون عند نهاية عام ١٩٥٧ وكان هناك قرابة ٦٠٫٠٠٠ أخير فى القطاع الخاص .

(٤) فى عام ١٩٣١ كان ٧٫٩/ فحسب من كل الاراضي المزروعة تزيد الملكيه فيها عن ٥٠ هكتار (١٢٥ اكرا) كما لم يكن العمال الزراعيون ليبلغوا أكثر من ٩/ من السكان العاملين فى الزراعة .

أن الحياة الريفيه فى نواح عديدة من الدوله ، ــ ولا سيما فى الجنوب والشرق ــ احتفظت بعدد كبير من خصائص المجتمعات القرويه القديمه. فالعمال اليوجوسـلافيون الذين عادوا الارض ليشـغلوا وظائف فى « مشآت اقتصادية » جاءوا من بيئات يسـودها المسح المباشر أى العامل الذى يكون فى الوقت نفسه « رحل الأعمال » الذى يدير شئون أملاك الأسرة . ولها (أى السئات الريفية) جذور عميقة تربطها بتقاليد تماسك المجتمع والأسرة .

الخصائص والموارد الطبيعية :

تقع يوجوسلافيا فى وسط وشمال غربى شبه جزيرة البلقان . وتبلغ مساحتها قرابه ٩٦ر٠٠٠ ميل مربع ــ وهى مساحه تقل قليلا عن نصف مساحه فرنسا . وتنقسم الى عدد من الاقاليم الجغرافية يتميز كل واحد منها عن الآخر . وفى الشمال الغربى تتاخم حدودها المنطقه الألبيه السلوفانيه . بينما تكاد تصل فى الجنوب الى منطقه شبه استوائيه . وفيما بين هذين الطرفين المتباعدين تنقسم الدوله الى قسمين آخرين متعادلين تقريبا . وأحد هذين القسمين وهو الجنوب الغربى الذى يعد أفقرها ــ يضم مناطق جبلية كبيرة (الألب الديناريكى) والشريط الساحلى الضيق المحاذى للادرياتيك . أما الثانى ــ الشمال والوسط ــ فهو يضم سهلا خصبا ، وسلسله من الجبال أقل ارتفاعا.

ونصفه عامه فان الجبال تنتشر فى البلاد وتغطى قرابه ٦٠/ من مساحتها الكلية . وهذا مايجعل المواصلات التي تربط اقليما بآخر صعبة للغاية .

وتبلغ مساحه الأراضى القابله للزراعيه ربع المساحه الكليه ، أو مايزيد على ذلك قليلا ، وفى نواح قليله فحسب يمكن ممارسه الزراعة واسعة النطاق . وتعرقل العوامل المناخية الزراعة ، ولاسيما سـنوات الجفاف التى يتعرض فيها المحصول للخطر . وتعد الغابات من موارد الثروة الهامة فى الاقتصاد القومى . وتصدر الأخشاب بنطاق واسع .

وتزود المناطق الجبلية البـلاد بالمورد الرئيسى للطاقة . اذ تعـد يوجوسلافيا التى تبلغ فيها طاقة القوى المائية ٦٦ر٠٠٠ كيلووات ــ الثانية بعد النرويج بين الدول الأوربيه فى هذه الناحيـة . ورغم التقدم فى الاستفادة من هذا المورد للطاقة (٤١٠٠ مليون كيلووات سنه ١٩٥٩ بعد أن كانت الطاقة ٦٠٠ مليون سنة ١٩٣٩ و ١٠٠٠ مليون سـنة

١٩٤٩) فان هذا التقدم حديث للغايه . كما أن الدوله لديها موارد مهمله من الزيوت المعدنية والفار يمكن أن تشـــع جزءا عظيما من احتياجاتها كما أن مستودعات الفحم حسيمة ويسد المستحرج منها حاجات البلاد .

والثروات الطبعية التى أمكن اســـتغلالها على نطاق واســـع هى الخامات المعدنية ولاسيما المعـــادن غير الحديدية . وتعتبر يوجوسلافيا من الدول الأوربيه الاولى المنتجه للنحاس والرصاص والزنك والكروم. بينما توجد خامات من الحديد تكفى قيام صـــناعه قوميه للحـــديد والصلب . وتقدم مناجم البوكســـيت جزءا كبيرا من الفائض للتصدير، على أن الثروات الطبيعية للبلاد لما تستغل بعد بالكامل ــ ولما تمتد اليد الى كثير من المناجم والمستودعات المعروفه .

التنمية الاقتصادية :

كانت الصناعه فى يوجوســـلافيا قبل سنه ١٩٣٩ ضئيله كما تعرضت لويلات الحرب فدمر جزء كبير من طاقتها الانتاجيه ولحق الخراب بالممتلكات والنقل ، والمواصلات ، واقتصت اعاده البناء والتعمير جزءا كبيرا من طاقة الشعب لسنوات عديده بعد الحرب . وأوجدت عملية التنميه الاقتصاديه فى أصدق معانيها .

واليوم ورغم التقدم الحديث فان يوجوسلافيا لا تزال . الى حد كبير ، بلدا فقيرا ــ ولكنها تنمو وتتطور اقتصاديا بسرعه . وان اختلفت نسب ذلك مابين اقليم واقليم أو صناعة وأخرى .

الزراعه :

ان هيمنة الزراعة مع ضيق الموارد المتاحة لهـــا ــ لاتزال العـــامل الغالب على الوضع الاقتصادى العـــام . وقد بدأت وشيكا فحسب تظهر ثمار الجهود التى بذلت لزيادة الغله عن طريق التعاونيات والسخاء فى القروض ــ وتيسير « المحاصيل » الصناعيه . وأمكن تنويع «المحاصيل» الى حد ما ، كما أمكن تحقيق زيادة ملحوظة فى غلة الحاصلات الصناعية مثل الزيوت النباتية والسكر . أما الغلال والثروة الحيوانية فلم ترد حتى سنة ١٩٥٧ الا ببطء . ولكن الأعوام الثلاثة (١٩٥٧ ، ٥٩ . ١٩٦٠) حـــاورت أكثر السنوات تفاؤلا . وبصـــفة عـــامة فان نصـــيب الزراعة

اليوجوسلافيه فى التنميه الاقتصاديه للبلاد سواء باعتبارها موردا للمواد الأوليه أو للاستثمار الرأسمالى ، لا يزال محدودا ، وان كان جوهريا . وسيستلزم مع أية زيادة ارتفاعا ملحوظا فى الأستثمار .

الصناعة :

تركز اندفاع التنميه الاقتصاديه منذ الحرب فى الصناعه .

وفى المراحل الاولى ، كان على سياسه التصنيع أن تجابه النقص الذريع فى الطاقه الانتاجيه والاختلال الخطير فى الاقتصاد وقد كانت المنشأة فى متوسطات ما قبل الحرب منشـــأه حرفية ، وفى سنة ١٩٣٧ كان هناك ٣٨ مصنعا فحسب يبلغ طاقة العمالة فيها أكثر من ألف . (واثنان فحسب منها كانت طاقتهما تزيد على ٣٠٠٠) بينما كان هناك ٢١١٥ منشأة تقل طاقه العماله فيها عن ٥٠ وكانت المؤسسات من أى حجم ـ وخاصه فى مجال التعدين والصناعه الأساسيه ـ أجنبيه وبلغت حصتها من اجمالى رأسمالى الصناعة اليوجوسلافية ٥٠ / فى المتوسط أو ٦١/ فى صناعه الأنسجه و ٧٤/ فى الورق ، ٩٨/ فى الصـــناعات التعدينيه و ٩١/ والصناعات المعدنيه . وكانت الصناعه بصفه عامة تعتمد على الدول الأجنبيه فى الآلات والمعـدات وعمليات التشـغيل النهائية . وكان معظم انتـــاج المناجم يصـــدر فى صـــورته الخام أو كمواد غير مصنعه ، بينما كان يستعمل جزء ضئيل فى الصناعه المحلية . وبالاضافة الى هذا كله ، فان هذه الصناعة كانت مركزة فى الشمال أو الشمال الغربى (سلوفانيا ـ وكرواتيا ـ وشمال الصرب) بينما لم تكن موجودة قط فى الجنوب .

ازاء هذا كله وضعت خطه التنميه الصـناعيه بمقتضى الخطـة الخمسيه الاولى سنه ١٩٤٧ أهدافا بعيدة . فكان يجب للانتاج الصناعى ككل أن يزيد بمعدل لما يسبق (قرابه ٣٨/ سنويا) لكى يبلغ خمسة أضعاف متوسط ما قبل الحرب فى خمس سنوات . وفى الوقت نفسه كان يجب تركيز الجهد على الصناعات الأساسيه (السلع الرأسمالية) التى كان يجب أن ترتفع حصـــتها من النـاتج من ٤٣/ الى ٥٧/ على أن توجه الاستثمارات الجديدة بطريقه تحد من التناس والتفاوت (الاقليمى فى توزيع الصناعة) . وأخيرا ، فرغم المستوى العالى جدا للاستثمار ، فان حجم الاستهلاك كان يجب أن يتسع أيضا .

ومع أن هذا البرنامج لم يكن ليتحقق فى التـاريخ الذى حدد لانجازه . فان التوســـع فى الحجم الكلى للناتج خلال السـنين الاولى

للخطة كان جوهريا ، ولكن ابتداء من سنه ١٩٤٩ ، فما بعدها ، أدت التطيعه السياسية والاقتصادية مع دول وسط وشرق أوربا الى تثاقل ملحوظ فى سير التنميه . وأعيد النظر مرة أخرى فى نظام الانتاج والاستثمار بأسره على ضوء الحاله الحديدة ولم يستأنف التقدم حقا الا ابتداء من سنه ١٩٥٥/٥٤ . وهكذا فمع أن أهداف الخطه الخمسية الأولى لم تتحقق الا بعد بعض التأخير . فان السياسة التى وضعتها كانت دافعا للتنمية الاقتصادية فى يوجوسلافيا . وتقدم المقارنه ما بين المستوى الراهن للانتاج الصناعى بمستوى الانتاج سنه ١٩٣٩ (١) صورة لهذا التقدم رغم الركود النسبى طوال خمس سنوات (٢) .

وهكذا انشرت المصانع الحديدة فى معظم الصناعات ، وفى كثير من المناطق ولم تقتصر حدة ذلك على القوى العاملة ولكنها شملت أيضا المبانى (وهى على آخر طراز) والمعدات وأسلوب العمل الفنى والآلات . ولما يبلغ بعد الكثير منها معدل أو طاقه الانتاج الكامل . وجوبهت كلها بالمشاكل الفنيه والماليه والتجاريه التى أوجدتها الطاقه الانتاجيه ، ونشأ عن المعدل السريع للنمو ، وتدفق الريفيين زمرا وجماعات على المناطق التى لم تعرف من قبل شيئا عن بطالة وأوضاع العمل الصناعى — مشاكل حادة .

ويفصل هذا التقدم أصبح للبلاد الآن قاعدة صناعيه يمكن أن تقيم عليها اقتصادا أكثر توازنا . فبدأت فى أكثر المناطق تخلفا الخطوات الاولى نحو التصنيع . وأمكن للعدد الكبير من المعدات والأجهزة والآلات التى تنتج حاليا أن تجيب الحاجات العاجله المنشآت الحديدة، وأن تحول جزءا كبيرا من ثروات البلاد الى منتجات مصنعة ، وأمكن القضاء على « أعناق الزجاجات » التى كانت تفيد النمو الاقتصادى وتمثل فى نقص الفحم والمولدات والمعدات الكهربائية ، بينما لم تعد المعدات الأخرى على ما كانت عليه من استنجاله أو حدة (كما هو الحال فى القوى الكهربائيه والنقل) .

ولم تعط الخطة الاقتصادية سنة ١٩٦١/١٩٥٧ أولوية مطلقة للتنمية الصناعية — فقد كان على هذه ان تواصل النمو بنسبه مرتفعة

---

(١) أنظر الملحق ١ جدول ح .

(٢) منذ سنه ١٩٤٥ تلقت يوجوسلافيا فى فترات مختلفة معونات اقتصادية جسيمة من دول أخرى ومنظمات دولية ، وأسهمت هذه المعونات خلال سنوات ما بعد الحرب فى اعادة بناء الاقتصاد وبدء مشروعات التنمية الكبرى فى الصناعات الأساسية وبالتالى فى تدعيم مستوى النشاط الاقتصادى واتمام بعض « المشاريع » والاستثمارات الكبرى .

شيئا ما (١١/ سنويا) ولكن دون ان تجاوز معدل النمو المرسوم فى الخطه الاقتصاديه ككل (وهو ٩ر٥/) وظل مستوى الاستثمار فى الصناعه ثابتا الى حد كبير ، بينما زادت المبالغ المخصصه للاقاليم الأخرى زيادة كبيرة . وهذا التثبيت النسبى لسير التنميه الاقتصاديه ـ مضافا اليه القضاء على الأسباب الرئيسية لعدم التوازن وأعاق الزحاحات ـ ادى الى ارتفاع فى معدل الانتاجيه (بما يس ٦/ و ٧/ سنويا) والى زيادة الكفايه فى استخدام الطاقه الموجودة .

القطاعات الأخرى للاقتصاد :

لم تنم القطاعات الأخرى للاقتصاد ـ اذا قورنت بالصناعه ـ الا نموا متواضعا ، ولكنها بمقتضى الخطه الراهنه جديرة بأن تنمو بسرعه أكثر .

ولم تخصص مبالغ جسيمة الا للمواصلات وخاصة السكك الحديديه . ولكن حتى هذا ـ فان الاعتمادات خصصت أساسا لاعادة البناء واعادة التجهيز ،تاركه السكك الحديديه لتجابه الوسائل الأخرى للمواصلات التى ظلت معداتها على ماكانت عليه قبل الحرب.ومواصلات الطرق (التى قلما كانت موجودة قبل الحرب) مقصورة على شبكه صغيرة جدا من الطرق الرئيسيه . ولكن يوجد ـ فى جميع الحالات ـ ما يقارب الكفايه من العربات . ولا تزال العربات الخاصه موجودة استثناء . ورغم قصر المسافات،فان الطيران المدنى هو الوسيله الرئيسيه للانتقال السريع من ناحية فى الدولة الى ناحية أخرى . وبصفه عامة فان ايجاد النظام الحديث للمواصلات يعد أحد المهام العاجله التى تجابه البلاد وستظل تستلم نسبه مئوية عالية من الاستثمار الرأسمالى لفترة ما.

وبالنسبة للقطاعات الأخرى من الاقتصاد اليوجوسلافى فان الخطة الخمسيه ١٩٥٧/١٩٦١ كانت بداية سياسة جديدة فى التنمية الاقتصادية . فان المبالغ المخصصة للبناء والتجارة والفنادق والحرف كانت ضعف مبالغ ما قبل سنه ١٩٥٧ . وعلى كل حال فان مستوى المعدات فى هذه المنشآت أقل من مستوى المعدات فى الصناعة . ويعلل كثير عن الحاجة . كما دعت الخطة أيضا الى زيادة الاستثمار زيادة جسيمة فى مجال الخدمات الاجتماعية (التعليم ـ الصحة العامة ـ الضمان الاجتماعى ـ الاسكان) .

ويتضح من الوصف السابق أن البيئه الانسانية والطبيعيه التى يعمل فى ظلها نظام الادارة العماليه من كل الروايا (اللغات ـ التقاليد

ـ مستوى التنميه الاقتصادية ـ ظروف المعيشه) تتباين تباينا كبيرا من اقليم الى اقليم • وتكون لنظـــام الادارة الداتية معـــرى حـاص فى يوحوسلافيا للتطرف الكبير فى تنوع الشعوب والمناطق الدى يمكن أن يكون مسعا للتوتر والمازعات الداحلية • ولما كانت الادارة العمالية قائمة عنى أساس المشأه كوحدة مســـتقلة ، فان دلك يبصمن قدرا كافيا من اللا مركرية فى عملها يمكن من اجراء التعديلات اللازمه طبقا للظروف الحاصة بكل منشأة • ومن ناحيـــة أحرى فان الادارة العمالية تجعلها كل العمال ـ فى كل أنحاء الدولة ـ يحابهون المشاكل نفسها داحل اطار عام من المبـــادىء والأيديولوحيه ـ قد أصبحت تعد عاملا قويا من عوامل التوحيد •

وهدا يوصح لماذا اعتبرت الطريقه العمليه الوحيدة لمعالجه اقتصاد البلاد ككل والتغلب على العصبيات الاقليميه (١) ••

---

(١) من قرار المؤتمر السادس للعصبية الشيوعية •

الفصل الثانى

الأوضاع والاطار التنظيمى

ان الكيان السياسى والتنظيمى ليوجوسلافيا بعد الحرب جـديد كل الحدة ...

فقد اكتسحت الطبيعه لفترة ما قبل الحرب ـ والتى تقـررت بعانون أول فبراير سنة ١٩٤٥ ـ كل التشريعات التى كانت نافذة قبل سنه ١٩٤٠ . وأضفت الجمهوريه الاتحاديه الشعبيه التى كونها دستور ٣١ يناير سنه ١٩٤٦ الصفه الشرعيه على لجان الشعب التى تكونت خلال الكفاح للتحرير الوطنى ، وكانت أعظم انجازات هذا الكفاح (١) .

وهكذا ، فان الكيان السياسى والدستورى ليوجوسلافيا بعد الحرب له أصوله المباشرة فى الهيئات التى تولدت عن حركة المقاومه بتأثير وتوجيه الحركه الشيوعية .. وتتجلى وحدة قوى الشعب فى درجات من المجالس أو الجمعيات العموميه تبدأ من « الكوميونات » ثم ترتفع حتى الحكومة الاتحاديه . والكيان الاتحادى للدوله يقوم بدوره على أساس قوميات لها سيادة متساوية فى ظل القانون ومبدأ الحزب الواحد الذى يتحمل مسئولية ادارة الشئون العامة .

وهذه المبادىء الأساسية كانت موجودة بالفعل حتى قبل أن تكون الدوله الجديدة بصفة رسمية .

(١) المادة ٦ من دستور سنه ١٩٤٦ .

كان هذا هو الأساس الذى قامت عليه ـ ابتداء من سنه ١٩٤٥ فصاعدا ـ النظم الاجتماعية والسياسيه فى السنين الأولى لما بعد الحرب. وكانت أبرز خصائصها السلسله الصارمة من السيطرة التى تبدأ من القمه فصاعدا ، والتى كانت تركز القوة فى يد السلطه التنفيذيه ، بما فى ذلك التخطيط المركزى للاقتصاد وادارته فى كل أنحاء البلاد .

وحدث رد فعل قوى ضد « المركزية البيرقراطية » فى كل الدوائر ـ وبوجه خاص فيما بين قادة الحكومه والحزب الذين أخذوا ابتداء من سنه ١٩٤٩ يتلمسون وسيلة جديدة . وكانت المناقشات النظرية والمذهبية حافلة بصورة من الاستطلاع والاستشراف والجدة والابتكار.

ووضع التشريع الذى صدر سنة ١٩٥٠ خاصا بالادارة العماليه أول تغيير جسيم فى الكيان الدستورى الذى كان قائما منذ سنة ١٩٤٦ . وأعيد النظر كلية فيه خلال الشهور الأولى من عام ١٩٥٣ . ومضى النظام الجديد قدما حتى سنة ١٩٥٨ . وأثمر هذه الاصلاحات التى كان الكثير منها ثمرة مباشرة لادخال نظام الادارة العماليه على كل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلاد .

وما عدا بعض الاستثناءات الضئيله ، فان التشريعات التى صدرت قبل عام ١٩٥٠ قد نسخت كلها بالاجراءات الجديدة .

وسنقدم فيما يلى وصفا لبعض الجوانب التى لها علاقة جوهرية بعمل الادارة العمالية فى الصناعة .

الكيان الادارى (١) :

يقوم الكيان الادارى ليوجوسلافيا على أربع وحدات اقليمية هى (أ) الدوله الاتحادية (ب) الجمهوريه المنضمه . (ج) الاقليم . (د) الكوميون . والوحدتان الاوليان « الدولة الاتحادية والجمهورية المنضمه » وجدهما هما اللتان عرفتا بأنهما « أجهزة الدوله » أما الكوميون والاقليم فقد اعتبرتا مجموعات من المواطنين ذات حكم ذاتى وتوكل اليها المهام الاقتصاديه والسياسية .

والهيئات المركزيه والمحلية ـ على سواء ـ لها كيان مزدوج فعلى كل مستوى توجد غرفتان منتخبتان تمثلان « المواطنين » و « المنتجين »

---

(١) أشير الى بعض المآخذ فى مستهل الفصل السابق .

(أى الذين يعملون مباشرة فى الأقسام الانتاجيه من الاقتصاد) (١) . وبهذا تجمع ما بين التمثيل السياسى والصناعى .

وسنقدم فيما يلى وصفا يبدأ بالسلطات المحليه التى تعد أكثر السلطات مباشرة فى تسيير وادارة الصناعة ومشاكل الادارة العماليه .

الحكومة المحليه : الكوميون والاقليم :

أقرب الهيئات العامه الى المنشأة هى « الكوميون » الذى أصبح الآن وحدة ذات حجم معقول سواء من ناحيه المساحه (٧٧ ميلا مربعا)

---

١) تصمم الدستور الذى صدر فى ٧ ابريل سنة ١٩٦٣ تغييرا فى هذا التركيب ويرى أن خير احمال لهذا التغيير هو ما جاء فى نشرة مصلحة الاستعلامات الاتحاديه اليوجوسلافية بعنوان « الجمعيه الاتحادية مكانتها ومبادىء تنظيمها » ص ١١ ، ١٢ . فقد جاء فيها ... وفيما يتعلق بتكوين الجمعيات (الهيئات) فان التغييرات الرئيسيه هى

١ ـ بدلا من مجلس المنتجين السابق الذى لم يكن يمثل فيه سوى العاملين فى أعمال الاسكان والتجارة والنقل . فان الجمعية الاتحادية وجمعيات الجمهورية تضم الآن أربع غرف للمنظمات العاملة هى العرفة الاقتصادية .. غرفة التعليم والثقافة غرفة الرعاية الاجتماعية والصحية . الغرفه التنظيميه ـ السياسية . بينما لا تضم الجمعيات التى هى أقل (أى جمعيات الاقاليم والكوميون ـ المترجم) كقاعدة سوى غرفة واحدة للمنظمات العاملة . وهذه الغرف للمنظمات العاملة ـ على نقيض مجلس الانتاج ـ تتكون من مندوبين ينتخبهم الشعب العامل المشتغل فى الأعمال التى تخص كلا منهما . او حيث تكون هناك غرفة واحدة للمنظمات العامله ، فيمثل فيها كل العاملين بلا استثناء .

٢ ـ ينتخب أعضاء الجمعيات الخاصة بالأقاليم والمناطق المستقلة استقلالا ذاتيا والجمهوريات والاتحاد كمندوبين عن الكوميونات .

٣ ـ تضمن التركيب الجديد للجمعيات تغييرات فى صلاحيات أحاد الغرف ، وعلاقاتها المتبادلة ووسائل عملها .

٤ ـ فرصت تغييرات على اعادة انتخاب الأعضاء أنفسهم للمناطق القيادية ومراكز الدولة .

٥ ـ ينتخب نصف أعضاء كل الجمعيات ـ التى تستمر مدتها أربع سنوات ـ كل ثانى سنة وتسبب الشرة هذه التغييرات ولا سيما ايجاد عدد أكبر من الغرف الى الرغبه فى توسيع قاعدة المشاركة الشعبيه بمختلف أنماطها وصورها .

وتستطرد النشرة فتقول ان الغرفة الواحدة فى الكوميونات للمنظمات العاملة هى أشبه بمجلس عمال نوعى يمثل كل عمال دائرة الكوميون أى لا يقتصر التمثيل على المنشآت الاقتصادية ولكن يضم أيضا منظمات الخدمة والرعاية . وان كان الدستور يعطى الجمهوريات حرية اصدار أوامر بتكوين أكثر من غرفة واحدة للمنظمات العاملة فى الكوميونات والأقاليم وخاصة فى المدن المزدهرة والمراكز الصناعية .

وكل جمعية لها ـ كما كان فى السابق ـ غرفة سياسية (غرفة الكوميون . والاقليم والجمهورية والاتحاد) وهى التى يشير اليها الكتاب الذى بين يديا باعتبارها « غرفة الشعب » . «المترجم»

أو من ناحية عدد السكان (١٥ ألفا) (١) ، وبمقتضى قانون ٢٠ يوليه سنه ١٩٥٥ ــ فانها وحدة سياسيه ذات حكم محلى « بواسطه » الشعب العامل . وهى التى تشكل الوحدة الأساسيه الاقتصاديه والاجتماعية للمجتمع . ولها سلطات واسعة جدا واستقلال فى الشئون الماليه ــ وتضع خططها الخاصه للتنمية الاقتصادية ، وتدير اعتمادات استثماراتها ..

والدرجه الثانية من الحكومة الذاتية هى الأقاليم . والاقليم هو مجموعه من الكوميونات لها سلطات قانونيه وهى تمثل مجتمعا أوسع اجتماعيا واقتصاديا ، ولها بالتالى استقلال أكبر فى الشئون الادارية والماليه (٢) .

والهيئه العليا فى كل من الكوميون والاقليم هى لجنة الشعب وهى هيئه تمثيليه لها سلطات تنفيذيه . وكذلك سلطه وضع اللوائح .

تكوين ووظائف لجان الشعب :

فى كل كوميون تتكون لجنة الشعب من عرفين ، تتكون كل منهما من ١٥ ــ ٥٠ عضوا طبقا لحجم الكوميون وهذان هما « غرفة الشعب » التى ينتخبها مباشرة كل المواطنين ، و «مجلس المنتخبين» (٣)

---

(١) انخفض عدد الكوميونات بالتدريج بما يزيد عن الثلثين منذ سنة ٥٥ رغبة فى ايجاد وحدات مستقلة اداريا واقتصاديا .

تعقيب من المترجم

يلحظ أن ارقام المساحات وعدد السكان انما يمثل المتوسطات . والا فانه طبقا لاحصائيات سنة ٦٥ توجد كوميونات ابتداء من مساحة تقل عن ٥٠ كيلو متر مربع فصاعدا وكذلك ابتداء من ٥٠٠٠ من السكان فصاعدا . ولا يبلغ عدد الكوميونات التى تتراوح مساحتها بين ٥٠ و ٢٠٠ كيلو متر مربع سوى ٦٤ ، فى حين يصل العدد عن المساحة ما بين ٢٠٠ و ٣٠٠ الى ١١٥ كوميونا ومن ٣٠٠ الى ٤٠٠ كيلو متر الى ١١٨ كوميونا وفيما يتعلق بعدد السكان فعدد الكوميونات يصل الى أقصاه عندما يتراوح عدد السكان بين ١٥٫٠٠٠ و ٢٠٫٠٠٠ (٩٦ كوميونا) ويتلوه مابين ١٠٫٠٠٠ ــ ١٥٫٠٠٠ (٨٠ كوميونا) والعدد الكلى للكوميونات فى ٣١ ديسمبر سنة ٦٤ هو ٥٧٧ (أنظر قاموس الجيب الاحصائى ص ١١٠) .

(٢) كذلك خفض عدد الأقاليم لأكثر من الثلثين .

(٣) على مستوى الاقليم تنتخب مجالس المنتخبين بالانتخاب غير المباشر طريقة أعضاء مجالس المنتخبين فى الكوميونات . أما غرفة الشعب بالنسبة للقسم فتعين بنفس طريقة الكوميون .

الذى يدل فيه العمال الذين يعملون مباشرة فى الأقسام الانتاجيه من الاقتصاد بأصواتهم .

وهؤلاء العمال يكونون مجمعين « colleges » يضم واحد منهما عمال الصناعة والتجارة والحرف اليدوية .. ويضم الثانى عمال الزراعه ــ وكل مجمع ينتخب عددا من المندوبين أو المستشارين « تبعا لاسهامه فى الاسلح الاجتماعى » أو القيمة النسبية للناتج الكلى لكل فرع من فروعها . وتوزع المقاعد المخصصة لناحية كل مجمع على مختلف المنشآت أو الهيئات الزراعيه بالنسبه لعدد العمال الذين لهم حق التصويت وكل منشأة ينتخب واحدا أو أكثر من المندوبين طبقا لعدد العمال . وفى بعض الحالات تكون مجموعه من المنشآت الصغيرة فى دائرة انتخابية واحدة لهذا الغرض والذين يكون لهم حق الانتخاب لمجلس المنتخبين هم العمال الذين يعملون فى المنشأة أو القادة النقابيون (حتى وان لم يكونوا يعملون فى المنشأة) .

ولم يعد للبرلمان الشعب لجنه تنفيذيه دائمه . وهى تسوى كل أعمالها فى اجتماعات عامه لكل أعضاء مجلس الشعب ومجلس المنتخبين، وعادة يباشر الأعمال الروتينية عدد من المجالس الخاصة تتكون من أعضاء اختارتهم لجنه الشعب من بين أعضائها ومن بين المواطنين المؤهلين أو الذين لهم معرفه خاصه بتناسب مع عمل المجلس كما أن لكل غرفه من غرفتى الشعب سكرتاريه اداريه تنقسم حيث يكون ذلك ضروريا ــ الى عدد من الادارات وتملأ المناصب بموظفين يختارون عن طريق المسابقات المعلنه .

ويسهم الجمهور أيضا فى شئون الكوميون عن طريق اللجان المحليه المختلفة أو المكاتب والاستفتاءات ــ وأهم من كل هذا ــ اجتماعات الناخبين . وهذه الأخيرة لا تقتصر على وقت الانتخابات ــ اذ تعقد بين آن وآخر لسماع تقارير التقدم من ممثليهم . كما تضم الكوميونات أيضا عددا من الوكالات للحكومة الذاتية الاجتماعية مثل جمعيات المستأجرين ، هيئات التعليم والصحه العامة ، وكذلك الخدمات العامة. التى تردوح فيها ادارة الكوميون بالادارة العماليه . ويتفاوت عدد ووصف ومهام هذه الهيئات طبقا لتنظيم كل كوميون والظروف والاحتياجات المحلية (١) .

(١) كل كومون أو اقليم يقرر لنفسه النظام الداخلى لوكالاته وخدماته . وكذلك طريقة قيامها وسلطاتها الخ ... وللتفاصيل عن تجربة يمكن ان تستخدم كمثال .. وهى كوميون واقليم كرانج (سلوفاكيا) أنظر أ. كاردل «التنظيم الجديد للبلديات والاقاليم » فى مجلة القانون اليوجوسلافى الجديد ــ بلجراد ــ اتحاد الجمعيات القضائية فى يوجوسلافيا ــ مجلد ٦ عدد ٣ بولية ــ سبتمبر سنة ١٩٥٥ .

الآثار العملية لنظام الكوميون :

مع أن النظام الحالى للحكومة الذاتية المحلية يعـــود الى سنة ١٩٥٥ فحسب ، وأن عمليـــه اللامركزيه الاداريه لما تتـــكامل بعـــد ـ فان الكوميون أصبح له بالفعل عدد من الآثار غير المباشرة على مركز المنشآت الفردية وسير جهاز الاداره العمالية ٠

ولما كانت ادارة الشئون العامه تتم ـ الى حد كبير ـ على مستوى الكوميون ٠ فان هناك حلقات وثيقة تربطها بالمنشآت الفردية ٠ وقد أصبحت معظم المشاكل والاختلافات ما بين المنشآت والهيئات العامة تسوى على مستوى الكوميون ، ويمكن قياس درجه اللامركزيه التى أمكن تحقيقها منذ اصلاحات سنة ١٩٥٥ بســـوريع الموظفين بين الوحـــدات الاقليمية ٠ فبعض الأقاليم أو الكوميونات الصناعية لها جهاز ادارى يبلغ من الكبر ما يعادل أو حتى يزيد على الادارات الاتحاديه أو الجمهورية التى تعاملها ٠٠

ولما كانت السلطه التنفيذيه تمارس مباشرة عن طريق السلطات المحليه المنتخبه التى تصم ممثلين عن المنشآت ، فان الادارات المركزيه لا يمكن أن تتدخل فى ادارة المنشآت باستثناء بعض الاجراءات الوقتية أو فى حالة الطوارىء ٠ وداخل السلطات المحلية يمكن للمنشأة أن تعتمد على تأييد وفهم مندوبى المنتخبين الذين تعينهم جماعات العاملين فى كل منشأة فى المنطقه ٠

وتؤدى مجالس المنتخبين دورا حاسما فى هـــذا النظام ٠ وتعطى سلطاتها كل المواضيع الاجتماعية والاقتصادية ٠ وبمقتضى النظـــام الانتخابى السائد حاليا ـ فان ممثلى المنشأه يشغلون أغلبية المقاعد فى معظم هذه المجالس (فى انتخابات ١٩٥٧ كان هذا ينطبق على ٦٣ من ٩٧ اقليما) (١) ٠

ويسهم المواطنون والمنتخبون فى عمـــل الأجهزة المختلفة للكوميون بنسبة كبيرة ففى عام ١٩٥٧ كان هناك ـ بالاضافة الى ٦٨٫٩٣٣ من أعضاء

---

(١) فى هذا الصدد صرح أ٠ كاردل نائب رئيس المجلس التنفيذى الاتحادى أن مجالس المنتخبين تفضى على الحاجة الى التدخل الادارى للدولة فى العلاقات الاجتماعية ٠ ويستشهد معرى ، ودور مجالس المنتخبين من حقيقة أنها تعطى بالفعل ـ رغم القلة العددية للطبقة العاملة فيها ـ مركزا قياديا للطبقة العاملة ٠ داخل النظام الاجتماعى بأسره ـ وبذلك تفضى ، بطريقة ديمقراطية على احتمالات أنه تحت ستار ديكتاتورية البلوريتاريا ، فقد تنجح مختلف البرجوازيات البيروقراطية فى الانتصار على البلوريتاريا نفسها وسلطاتها « أنظر الديمقراطية الاشتراكية فى التطبيق اليوجوسلافى » سبقت الاشارة اليه ٠

لجان الشعب فى الكوميونات و ١١٫٧٦٩ من أعضاء مجالس الشعب فى الأقسام ـ ٥٢٫٩٣٥ عضوا فى مجالس خاصـــة و ١٥٫٠٠٠ عضو فى هيئات محلفة تشير على لجان الشعب · ولكى يمكن الربط بين أكبر عدد ممكن من العمال وادارة شئونهم وللتغلب على النزعات البيروقراطية ، فان النظام اليوجوسلافى يميل لان يشرك أكبر عدد ممكن فى الانتخابات . ونتيجة لهذا لم يعد انتخاب الا ثلث أعضاء المجالس التى انتهت مدتها فى انتخابات سنة ١٩٥٧ ، وفى بعض الحالات يعمل عدد كبير من عمال منشأة ما ـ من أى حجم فى ادارة الكوميون الى جانب عملهم فى هيئات الادارة فى منشآتهم .

وللكوميون فضلا عن ادارته للشئون المحلية دور اقتصادى متزايد عليه أن يقوم به · ومصلحة الكوميون الخاصة رهن بازدهـار المنشآت التى تقع فى منطقته · اذ أنها (المنشآت) هى التى تقدم الى الكوميون معظم دخله · ويدعى الكوميون للمساعدة فى حل الكثير من مشـــاكل المنشآت التى تتعلق بمجالات الخدمات العامة كالنقل أو تخطيط المدن أو الاسكان ـ وكذلك مشاكلها ذات الطابع الاقتصادى والمالى « كمشاريع » التنمية والقروض المباشرة وضمانات قروض السوق وما أشبه .

وقد ذكر «ا · كاردلج» أن الكوميون فى ظل الظروف اليوجوسلافية يمثل « أكثر الصور تناسبا للوصل المباشر بين المصالح الجماعية العامة والمصالح الفردية للرجل العامل · فهذا الرجل العامل نفسه الذى يقرر فى المصنع مسائل الأجور والمستوى الاجتماعى للفرد هو الذى يسهم فى ايجـــاد القرارات داخل الكوميـــون عن الاحتياجات الاجتماعية الأخرى للمجتمع الذى يعيش فيه ، وعن التسهيلات الاقتصادية الأخرى للقوى الانتاجية فى الكوميون لزيادة دخله وعن تمويل الخدمات الصحية وبقية المسائل ، اذ كل هذه قضايا تمس الفرد بصفة لا تقل مباشرة عن أجره الخاص · وكل زيادة غير سليمة اقتصاديا فى الاستهلاك الفردى تنتهى دائما الى التحفيض فى موارد استثمار القطاعات الأخرى وتحفيض تنمية القوى الانتاجية · وهذه الاهتمامات الجماعية للكوميون القريبة جدا من أفكار أى عامل تصبح أكثر الوسائل أهمية لعلاج الضغوط العمياء لزيادة دخل الفرد التى يمكن أن تعرض للخطر نظام الحكومة الذاتية بأسره» (١)·

---

(١) الديمقراطية الاشتراكية فى التطبيق اليوجوسلافى ـ سبقت الاشارة ·

الجمهوريات المنضمة والدولة الاتحادية :

وتنظيم الدولة أيضا ـ ينقسم الى درجتين الجمهوريات المنضمة والدولة الاتحادية وفى كل منهما تكون السلطة ـ بمقتضى الدستور ـ فى يد الجمعية العوميه : أى جمعيات الجمهوريه والجمعيه الاتحاديه.(١)

الكيان والأداء :

تتكون كل جمعية من جمعيات الجمهوريات والجمعية الاتحادية أساسا بلجان الشعب فى الكوميونات والأقاليم ـ من عرفتين . تنتخب احداهما بالاقتراع السرى المباشر « بواسطة » كل المواطنين ـ بينما تكون الثانية من « المنتخبين المباشرين » (أو القادة النقابيين) الذين ترشحهم مجالس المنتخبين فى الأقاليم والكوميونات .

ورغم الأهمية المزايده لهذه الجمعيات التى تمارس الآن الوظائف التشريعية ـ فان الهيئة الحاكمة ـ والموجهة على المستوى الاتحادى والجمهورى هى « المجلس الرئيسى » الذى تعهد اليه الجمعيات بالوظائف الحكوميه والتنفيذيه ـ والذى له سلطات تنظيميه واسعه فضلا عن تعيينه للوزراء ورؤساء الادارات كما يضم المجلس التنفيذى الاتحادى كل رؤساء المجالس الرئيسية للجمهوريات المنضمة . ويعين كل مجلس رئيسى عددا من اللجان الخاصة والمجالس من بين أعضائه لاداء الأعمال الروتينية (٢) وعلى كل مستوى فان أجهزة الدوله تعزز بادارات متخصصة يشغلها موظفون مدنيون كالسكرتاريين والمفتشين الخ . (٣) .

ويستهدف التشريع اليوجوسلافى التنبت من أن الموظفين المدنيين مؤهلون بدرجة كافية وتأمينهم ضد الاجراءات التعسفية التى قد يمارسها السلطة الرئيسية . وأدخلت عدة اصلاحات لتحقيق هذا الغرض فى لوائح الموظفين المدنيين الجديدة بما فيها النص على اختيار المرشحين على أساس الكفاية فى مسابقات معلنة ، وأن يكون التعيين مدى الحياة وأن

---

(١) كما ذكرنا من قبل ، فان كلمة «جمعيه» تعنى فى التعبير اليوجوسلافى «برلمان» . (المترجم)

(٢) فى الجمهوريات تمثل فى بعض المجالس بطريقة مباشرة الاقسام التى تهم الجمهور (الصحة ، التعليم الخ ..)

(٣) كان الذى لمدة طلت هو السماح باختيار رؤساء السكرتاريه بمجلس تنفيذى من بين أعضاء المجلس .

تكيين الجراءات التاديبية بمقتضى اجراءات مشـــتركة وحق الموظف فى الاستجاء الى المحاكم فى حالة محالفة اللوائح ٠

وبالنسبة للادارة العمالية ، فان هذه المصالح الادارية تعمل كهيئات للبحث والمشوره أكثر مما تعمل كهيئات ادارية ٠

وظائف السلطات المركزية :

تقصر الوظائف التى احتفظ بها للسلطات الاتحادية أو الجمهورية على المجالات القليلة التى تستلزم المعالجة المركزية ، ولا تؤثر مباشرة على ادارة الصناعة مثل الشئون الخارجية ـ الجمارك الدفاع ـ أمن الدولة ـ تحقيق القانون والنظام ـ وفى بقية « المواضيع » فان توزيع السلطات يقوم أساسا على تحديد أنواع القرارات المحتفظ بها للسلطات الاتحادية والجمهـورية أكثر ممـا يعـود الى ايكال الأمور طبقـا « لمواضيعها » الى المستويات المختلفة ٠

وتكاد تكون وظـائف الســلطات الاتحاديه والجمهورية تشريعية وتنظيمية ٠ والمهمة الرئيسية لسلطات الاتحادية هى أن تشيء بالمساعده المباشرة لمن يعنيهم الأمر ـ اطارا تشريعيا للتثبت من أن المنشآت وهيئات الادارة العمالية تعمل بصفة طبيعية ٠ وكقاعدة فان السلطات الاتحادية و لجمهورية لا تتدخل فى عمل هذا التشريع الا لتنظل ـ عند الضرورة ـ أعمالا عبر مشروعة ترتكبها السلطات المحلية ٠

التنظام القضائى :

استتبع ادخال نظام اقتصادى واجتماعى يقوم على أســاس الاداره العمالية اصلاحات بعيده المدى فى القـانون ـ وفى تنظيم وســلطات المحاكم (١) ٠

وتحليل هذه الاصلاحات هو ما يخرج عن نطاق الدراسة (٢) على

---

(١) أنظر بوجه خاص أ٠ رانكوفيتش تقرير الى الاجتماع الرابع للجنة المركزية (يونيـة ١٩٥١) فى مجلة «القانون اليوجوسلافى الحديث» وقد سبقت الاشارة اليها مجلد ٢ عدد ٤ أكتوبر ـ ديسمبر سنة ٥١ ٠ وأنظر كذلك م ٠ بيجاد فى مقال عن النظام القضائى والعقوبات فى يوجوسلافيا ـ المصدر نفسه ـ الملحق ٤ اعداد ٣ ـ ٤ يوليو/ديسمبر سنة ١٩٥٣ ٠

(٢) يجد القارىء المهتم بالموضوع مادة مفصلة الى حد كبير فى « القانون الدستورى الجديد »

أن من الضرورى الاشارة الى الخصائص الرئيسية للنظام القانونى والجزء الذى يؤديه فى الادارة العماليه ٠

والتنظيم الحالى للمحاكم اليوجوسلافية يعود الى سنة ١٩٥٥ ٠ ويقوم على مبدأ توحيد واستقلال السلطة القضائية ٠ وعادة ما تعالج المحاكم المنازعات الجنائية والمدنية التى يتورط فيها المواطنون (بما فى ذلك المنازعات الناتجة عن علاقات العمل) ومنذ سنة ١٩٥٢ أحدثت المحاكم العليا (المحاكم العليا للجمهوريات المتحدة والمحكمة الاتحادية العليا (١) تنظر القضايا الادارية ٠ وهناك محاكم خاصة للنظر فى المنازعات التى تدخل فيها المنشآت التى يطبق فيها الادارة العمالية ــ وهذه هى المحاكم الاقتصادية ــ كما تسمى (٢) وتمتد صلاحياتها الى كل مناحى العلاقات الاقتصادية بين المنشآت بعضها وبعض ــ وبين المنشآت والسلطات العامة ٠ كما أنها تحتفظ بسجلات للمنشآت وتتخذ اجراءات التصفية وتصدر الاحكام الجنائيه فى حاله انتهاك المنشآت للتعليمات واللوائح الاقتصادية (٣) ٠

وتتحقق وحدة الاجراءات فى البلاد الأخير ــ المحكمة الاتحادية العليا ــ التى تلاحظ ادارة القانون فى كل المحاكم فى كل أنحاء البلاد ٠

ويطلب الى القضاه عند ممارستهم لوظيفتهم أن يسترشدوا « بالقانون كما هو ٠٠ وبضمائرهم أنفسهم » ولا تدخل المحافظة على النظام الاشتراكى ضمن المعايير التى يصدر القضاه عنها أحكامهم ، ولكن ذلك يبقى ــ كأحد واجباتهم العامة ــ مثله كمثل الاخلاص للنظام القانونى

---

(١) وعددها سبعة ، أى أن هناك محكمة عليا فى كل جمهورية فضلا عن المحكمة الاتحادية العليا ٠

ــ المترجم ــ

(٢) فى سنه ١٩٥٨ كان هناك ٣١ محكمه اقتصادية اقليمية و٧ جمهوريه وواحدة اتحادية وقد زادت سنه ١٩٦٣ فأصبح مجموعها ٤٠ ــ انظر قاموس الجيب للاحصائيات .

ــ المترجم ــ

(٣) هناك أيضا فئة ثالثة من المحاكم هى المحاكم العسكرية ٠ ويجب الاشارة الى أن صلاحية المحاكم الاقتصادية لا تمتد الى المنازعات التى تنشأ بين المنشآت التى تعمل للدفاع القومى فهذه تخضع لمحاكم ادارية تسمى « محاكم التحكيم العسكرية » ٠

والدسوري والحياد (الذي يدخل في القسم الذي يؤدي عند التعيين) (١) ويطلب اليهم أن يقوموا على تنفيذ اللوائح (مثل قرارات المجالس التنفيذية ـ واللوائح الداخلية للكوميونات أو المنشآت) وكذلك هم مسئولون عن التثبت من أن هذه اللوائح كلها قانونية ، وعليهم أن يعلنوا الغاءها ، وأنها تعد باطلة ـ اذا لم تقم على القانون ـ أو لم تتفق مع مواده (٢) ٠

وهكذا فان المحاكم لها دور كبير نحو تطبيق القانون في هذا النظام الذي يتسم بدرجة كبيرة من اللامركزية الادارية والاقتصادية وتدعيم الوحدة القانونية والنظام الاقتصادي عبر البلاد ٠

وقد أعدت النظر في تشريعات البلاد بصفة عامة (٣) ٠ فاصلاح القانون الجنائي الذي بدأ ثم استمر منذ عام ١٩٥١ (فصاعدا) وأريد به المطابقة للظروف المتغيرة ـ اتبع باعداده عامة سنة ١٩٦١ للمواد الخاصة بالمخالفات التي ترتكبها المنشآت أو أجهزه الادارة العمالية ٠ وعندما تناول القسم ٢١٣ من القانون الجديد المسئولية الجنائية لمديري المنشآت الذين يظهرون اهمالا جسيما في ادارة الشئون أو نظم العمال أو الانتاج أو استخدام الممتلكات العامة بالمخالفة للقواعد أو اللوائح أو

---

(١) وقد جاء في كلام م٠ سيجاد في مقاله الذي سبقت اليه الاشارة ص ٧ ـ ٨ « أما نصر على أن تلاحظ المحاكم في كل الأوقات القانون ٠ وأن تظل مستقلة ٠ ولكن استقلالها في مواجهة أجهزة وسلطات الدولة والهيئات المحلية والسياسية وملاحظتها الصارمة للقانون ، لا تعني بأية طريقة أن تعمل المحاكم كما لو كانت خارج النظام الاشتراكي ، أو كما لو ان مهمتها الرئيسيه ليست هي المحافظه على النظام ٠ ان القاضي يجب الا يهمل قط هذه الضرورة بقدر ما يكون عليه ألا يهمل حماية حقوق وحريات المواطنين » ٠

(٢) ان المحاكم على كل حال لا تملك سلطة اعلان عدم دستورية القوانين التي يحيرها الاتحاد أو الجمهوريات ٠ وانشاء محكمة دستورية كان محل البحث لفترة من الزمن ٠

تعلق من المترجم شكلت المحكمة الدستورية بعد ذلك ٠ وأدمج تشكيلها في صلب دستورسنة ٦٣ بلوحصص لهابات بأسره هوالباب الثالث عشر المتضمن المواد من ٢٤١ الى ٢٥١ ٠ وتقضي هذه المواد فان المحكمة الدستورية تنظر في مطابقة القوانين للدستور سواء كانت قوانين اتحادية أو جمهورية ٠ واذا أعلنت أن أحد هذه القوانين غير دستوري يجب على البرلمان أن يطابق هذا القانون للدستور في بحر مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ حكم المحكمة ٠ فاذا لم يفعل ذلك بطل العمل بهذا القانون (مادة ٢٥٤ و ٢٤٦) كما أن لهـا أن تلغي أية قرارات أو اجراءات أخرى غير دستورية ٠ ـ المترجم ـ

(٣) الاصلاحات التي أثرت على الوضعية القانونية للمنشآت والتشريعات المالية والاقتصادية ستعالج بتفصيل أكبر في الفصول التالية ٠

قرارات أجهزة الادارة العمالية أو بأية طريقة أخرى اشترط أن يكون المدير مدركا للخساره التى يمكن أن تقع فيها المنشأه نتيجة تصرفه ، وكذلك أن تقع بالفعل خسارة لا تقل عن حد أدنى معين أو أن تنتهى المنشأه نتيجة لذلك ٠

كما تضمن القانون الجنائى نصين هامين يؤمنان ويحميان النظام بما فى ذلك الادارة العمالية ـ وأحدهما (القسم ١١٨ من القانون) يجعل من ضمن الأفعال المعاقب عليها (بالكتابة أو بالقول الخ ٠٠٠) « أى فعل يراد به تحقيق تغييرات فى نظام الدولة الاجتماعى باستخدام العنف أو الوسائل غير الدستورية أو القضاء على أخوة ووحدة الشعوب اليوغوسلافية أو الدعوه لمقاومه أيه قرارات تصدرها الهيئات النيابيه وأجهزتها التنفيذية وتكون ضرورية للابقاء على تنمية العلاقات الاشتراكية الاجتماعيه أوعمد ـ بسوء قصد ـ الى نشر معلومات مضلله عن الظروف الاجتماعية والسياسية داخل البلاد ٠ » والثانى (القسم ١١٩) ينص على ان أية دعاية أو أى نشاط آخر أو أية اساءة فردية يراد بها احداث او تشجيع البغضاء الدينية أو الجنسية أو العنصرية تعتبر اساءة ضد الشعب والدولة ٠ وتعد الاتهام ملغائيا ٠ وبهذا فان نظام الادارة العمالية يجد حماية قانونية خاصة ـ تعمل على أن تظل مبادؤه الأساسية مستقرة دون اقلاق ٠

وأفسحت الدرجة الكبيره من الاستقلال الذى منح للمنشآت فى ظل نظام الادارة ـ العمالية مجالا لظهور فكرة المسئولية الجنائية للمنشأة واتخاذ الاجراءات أمام المحاكم الاقتصادية فى حالة حدوث « مخالفات اقتصادية » ارتكبتها أجهزة الاداره العمالية مثل انتهاك اللوائح التى تتناول التنظيم الصناعى والادارة المالية. وغير ذلك مما ستتناوله هذه الدراسة ٠ ويمكن ادانة كبار الموظفين والمنشأه ـ اذا ثبت ذلك ـ وأن لم تفرض عليهم سوى عقوبات مالية (غرامات) ٠

وقد كان للاصلاح القضائى أثر ملحوظ فى تنمية الاداره العمالية فى الصناعة ٠ فان الالتجاء الى المحاكم منتشر وذائع ٠ وفى كل سنة تسوى المحاكم الاقتصادية مئات الألوف من المنازعات التجارية بين المنشآت (١) وبالمثل فان الالتجاء الى محاكم العمل مألوف أيضا والمحاكم

---

(١) وطبقا لما جاء فى قاموس الجيب الاحصائى الذى أصدره المعهد الاتحادى للاحصاء فان عدد القضايا الاقتصادية عام ١٩٦٣ كان ٤٧٧٫٠٠٠ (ص ١٠٩) ٠
ـ المترجم ـ

العليا بدورها نظر في المنازعات الادارية بمعدل يقارب ٢٥٫٠٠٠ حالة في السنة (وقرابة نصفها يتعلق بالضمان الاجتماعي) وأدى نظر الحالات أمام القضاء الشيء الكثير لتوضيح العلاقات الاقتصادية على ضوء القانون، وتدعيم مبادىء الاداره العماليـة اما مبـاشره بالأحكام الصـادرة في المنازعات بين المنشآت والادارات العمـالية • واما بطريقة غير مباشرة ولعلها الأهم ـ باشباع جو الأمن والضمان القانوني اللازم لاسـتقرار المطمأنات الاقتصادية • وقد اعتبر كثير من الأحكام القضائية مبادىء ، وأدمجت بعد ذلك في التشريعات والقوانين وأحكام المحاكم العليـا في القضايا الادارية بعد اضافة ثمينة في هذا الصدد (١) •

التنظيم السياسي

لا يمكن عزل التجربة اليوغوسلافية عن اطارها السـياسي وتقوم الحياة السياسية للدولة على منظمتين لهما أساس مذهبي (ايديلوجي) مشترك • وهما الاتحاد الاشتراكي للشعب العامل • والعصبة الشيوعية•

العصبة الشيوعية :

العصبة الشيوعية منظمة مكافحة تمارس هيمنة كبيرة على تكييف التوجيه السياسي والمذهبي للحياة العامة • ومع هذا فلما كان برنامجها السياسي والاقتصادي يقوم على أسـاس اسـتقلال الكوميون والادارة العمالية وبصفة عامة مبدأ الحكومة الذاتيـة والمحلية ، فان وظيفتهـا « ليست أن تمارس رقابة مباشرة على الحياة السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصـادية ولكن أن تنشط نشاطها بين كل الهيئات والمنظمـات بالوسائل السياسية والاجتماعية ، وقبل كل شيء بوسائل الاقناع • (٢)»

وفي مؤتمر سنة ١٩٦١ للاتحاد الاشتراكي صرح رئيس الجمهورية في كلمته الختامية « أن مهمة العصبة كهيئة تضم مجموعة من أعضـاء الاتحاد هو أن تقدم التوجيه المذهبي في عملية التنمية الاشتراكية ، وفي

---

(١) من الطريف الاشارة الى أنه طبقا للمعلومات المتاحة ـ فان أحكام المحاكم العليا كانت في مصلحة المدعين ـ ضد السلطات العامة في أكثر من ثلثي القضايا (التي بلغت ١٤٩٫٠٠٠ (٣٦٫٨ /) والتي نظرت أمام هذه المحاكم في الفترة مابين ٥٢/٥٧ •

(٢) من قرار للمؤتمر السادس للعصبة الشيوعية • وقد قرر هذا المؤتمر احلال كلمة الحزب الشيوعي بالعصبة الشيوعية توكيدا للمدخل الجديد •

قيامها بذلك تصبح فى الطليعة بالنسبة لطبيعة مسئولياتها والتزاماتها . ولكن هذا لا يضفى عليها أية التزامات ـ أو يمنح أعضاءها أية مزايا . فان حقوقهم هى حقوق بقية أعضاء الاتحاد » (١) .

ويرى الزعماء اليوجوسلافيون أن هذه المبادىء تنطبق على العلاقات ما بين العصبة وبقية المنظمات والهيئات كالكومينون وأجهزة الادارة العمالية وغيرهما .

ومن المهم ـ من وجهة نظر الاداره العمالية ـ أن نشير الى ان الأجهزة العليا للعصبة لم تعد تناقش أو تضع الخطط الاقتصادية أو المستويات التى يجب أن يقوم بها أعضاؤها الخ ... ولا يضع البرنامج أو القرارات التى تحد فى مؤتمر العصبة واجتماعات اللجنة المركزية الا المبادىء العامة جدا فى هذه المجالات . ويسيطر بالطبع أن يضع الأعضاء هذه المبادىء العامة ـ ولكنها لا تعنيهم من الحاحة الى تعديل السياسات طبقا للمناسبات ـ أو اتخاذ القرارات بدائة ومن وحى أنفسهم .

وحتى يمكن ترك الحرية للهيئات والمنظمات الجديدة فى العمل فقد أعادت العصبة الاشتراكية النظر فى أوضاعها وكيانها ووسائل عملها ـ وبحكم قواعدها فان نشاطها أصبح عاما وفتحت اجتماعات فروعها للعمال الذين لا ينضمون الى الحزب واحترل « طاقم » الموظفين الدائمين بأكثر مما حدث للدولة (٢). وبمقتضى قواعدها فان تشكيلاتها الاقليميه يجب أن تقتصر على النشاط السياسة والمدهية فى كل مجالات الحياة الاجتماعية ـ وفى كل المنظمات والأجهزة والمؤسسات وعلى الأعضاء « أن يعتمدوا على الاقناع » .

وتجذب العصبة نسبة مئوية كبيرة من أعضائها من عمال المنشآت (٣) وتركز برنامجها أهمية خاصة على تحسين مساهماتهم فى

---

(١) أنظر نوريا ٢٢ ابريل سنة ١٩٦٠ ص ١ .

(٢) كان مجموع عدد الموظفين الذين يتناولون مرتبات من العصبة (بما فى ذلك الموظفين الصينيين والاضافيين) ٢٥٧٩ شخصا فى آخر سنة ١٩٥٧ مقابل ٥١٥٦ فى آخر ١٩٥٢ طبقا لما جاء فى تقرير لجنة الاشراف الى المؤتمر السابع للعصبة (١٩٥٨) .

(٣) طبقا لما جاء فى التقرير عن التقدم الذى وضع أمام المؤتمر السابع للعصبة (ابريل ١٩٥٨) فان العصبة كان فيها ٧٥٧٫٠٦٦ عضوا فى آخر سنة ٥٧ منهم ٢٤٣٫٨١٩ من العمال اليدويين (أى ٢٣٫٢٩ /) و ٢٤٤٫٥٩٢ من العاملين بالشهرية (٣٢٫٣٩ /) . تعقيب من المترجم وفى سنة ٦٣ بلغ عدد أعضاء العصبة بما فيهم الأعضاء فى الجيش ١٫٠١٩٫٠٠٠ ـ أنظر قاموس الجيب الاحصائى ص ١٧ .

المنشآت ومجالس العمال لسمية وتوطيد الاداره العمالية والحق ان معظم فروعها غالبا ما تكون فى المصانع أو على مستوى العشر (١) ٠

وتتفاوت عضوية العصبة فى المنشآت من منطقة الى أخرى أو من مهنة الى أخرى تفاوتا كبيرا ٠ فنسبة العضوية فى بعض المنشآت عالية ـ بينما قد لا يكون من بين عمال منشآت أخرى أعضاء بالمرة فى العصبة ، أو يكون عدد الأعضاء محدودا جدا وهذا وان كان غير مألوف الا أنه يوجد فى مصانع ليست صغيرة (٢) وينطبق ذلك أيضا على أعضاء مجالس العمال وبقية أجهزة الادارة العمالية ٠ وعادة تكون نسبة العضوية فى العصبة عالية فى هذه الهيئات ولكن حتى فيها أيضا لا توجد قاعدة عامة (٣) ٠

والجهود العملى للعصبة والوسائل التى تنهجها فروعها تتفاوت تفاوتا بالغا من منشأة الى أخرى ٠ ومن منطقة الى منطقة وتتراوح الاساءات والانحرافات من شتى الأنواع التى وردت فى تقرير العصبه الذى نشر فى الصحف ما بين التدخل السافر فى شئون الادارة ـ الى الاهمال التام للجانب الايديولوجى تأثرا بالمبالغة فى احترام القوانين الاقتصادية ويشهد ذلك تنوع وتباين المواقف والأوضاع ونقل التقرير المقدم الى المؤتمر السابع للعصبة ـ فيما نقل « ان العادات التى اكتسبت خلال فترة الاداره المركزية الاقتصادية ولا تزال واضحة فى مقاومة بعض موظفى التشييد للاداره العمالية التى لم يفهموها واعتبروها فى بعض الحالات كمجرد شكليات » ٠

ومن ناحية أخرى ، فان بعض فروع العصبة « لم تفكر الا فى موضوعية القوانين الاقتصادية وفاتها أن تناقش المشكلات الاقتصادية أو

---

(١) من بين فروع العصبة البالغ عددها ٢٦٫٨٠٩ فرعا (فى مارس ١٩٥٨) كان ٧٦٢٠ منها فى المنشآت ٠ كما كان هناك ٣٧٠ لجنة مصنع فى المنشآت الكبرى لتنسيق العمل بين فروع العشائر ٠

(٢) طبقا لاستقصاء يغطى ستة أقاليم فى كرواتيا ، فان متوسط عضوية العصبة ما بين عمال اليومية والشهرية يتراوح بين ٩ الى ٤٩ فى المائة (المتوسط المئوى لكل المنشآت فى كل اقليم) وفى أحد المنشآت فان هذه النسبة تتفاوت ـ فمثلا طبقا للتفاصيل التى نشرتها مجلة «الشيوعى» الأسبوعية (٧ يولية ١٩٦٠) ص ٥ كان فى سلوفانيا ٨٦٧ منشأة تستخدم أكثر من ٢٢٠٠ عامل ـ وان كان فى بعضها عدد كبير من القوى العاملة ولم يكن فى أية واحدة منها فرع للعصبة على الاطلاق ٠

(٣) وهكذا قطعا لاحصاء قام به معهد زغرب للادارة الاجتماعية فى ١٨ مصنعا فى المدينة بقوى عامله تتراوح بين ٢٠٠ و ١٥٠٠ ـ فان ما بين ٣ر٥ / و ٣ر١٥ / من العمال ينتمون الى العصبة فى حين أن النسبة فى مجالس العمال كانت بين ٣ر٨ / و ٦٥ / ٠

أن تقاوم النزعات السلبية فى ادارة الصـــناعة » وانتقد التقرير كذلك رواسب الفكرة القديمة عن أن القرارات الأخيرة انما يجب أن تصدر عن الشيوعيين أو فروع العصبة « وحملت الاتجاهات الفوضويه أو النزعات الفردية المحلية الناس الى الظن بأنهم « غير ملتزمين بسياسات وقرارات منظماتهم وقادة العصبة » ٠

كما تقوم العصبة أيضا بنصيب كبير من العمل الثقافى بين أعضائها مستهدفة احتياجات الحكومة المحلية والمشروعات التى تدار ادارة دائبة وقد زاد زياده جسيمة عدد الدورات والحلقات والمدارس التى تنظمهـــا العصبة خلال السنوات الخمس الأخيرة (١) ٠

الاتحاد الاشتراكى :

الاتحاد الاشتراكى للشعب العامل محـاولة طموح لاشراك المواطنين فى مناشط الحياة العامة ٠ ومن بين المجموعات الأعضـــاء هيئات مثـل العصبة الشيوعية ، النقابات تشكيلات الشباب ٠ المنظمـــات السائية منظمـات الموظفين الســابقين الخ ٠٠ (٢) وان كانت جمهرة العضـوية تقوم على آحاد المواطنين ٠ وعندما اجتمع المؤتمر الخامس للاتحـاد فى أبريل سنه ١٩٦٠ أعلن ان العضوية الفرديه تجاوزت سته ملايين (٣) وأنها بذلك تمثل الأغلبية بين السكان البالغين ٠ وطبقا للقواعد الجديدة التى اتخذها المؤتمر فان العضوية الآن مفتوحة أمام الجميع ٠

وتنظيم الاتحاد الاشتراكى مركز فى الكوميونات المحلية ، ومعظم عملياته على هذا المستوى والمهمة الرئيسية لخلاياه فى الكوميونات هى

---

(١) قد يكون من الجدير بالذكر الاشارة الى أن الدستور اليوغوسلافى قد اعترف بوجود وضعه العصبة الشيوعية ـ فخصص لها المادة السادسة فى ديباجه الدستور واشار اليها باعتبارها قائدة حزب التحرير ومنظمة الثورة الاشتراكية وأنها تعمل حتمية التطور التاريخى القوة الموجهة والمنظمة لطبقة العمال وللشعب العامل فى طريق بناء الاشتراكية وتحقيق التضامن بين العمال والوحدة والأخوة بين الشعوب ٠٠ وكذلك انها الموجهة الأساسية للنشاط السياسى لحماية مكاسب الثورة الاشتراكية والعلاقات الاشتراكية ٠ ودعم الوعى الاشتراكى للجماهير ٠ ـ المترجم ـ

(٢) لوصف مختصر عن أصول ومناشط وتنظيم الاتحاد الاشتراكى أنظر « الاتحاد الاشتراكى للشعب العامل » فى مسح يوغوسلافيا ـ للجراد المجلد ١ عدد ابريل سنة ٦٠ ص ٢١ ـ ٢٤ ٠

(٣) وفى سنة ١٩٦٣ كان مجموع عدد الأعضاء هو ٧٫٥٤٥٫٠٠٠ طبقا لما جاء بقاموس الجيب للاحصاء ص ١٧ ٠ ـ المترجم ـ

« تشجيع المبادأة بين أعضائه ، وبقية المواطنين في حل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والحضارية التي تجابه المجتمع . ولهذه الغاية فان عليها أن تتعاون قدر الطاقة مع لجان الشعب في الكوميونات وأجهزة الادارة العمالية في المنشآت والهيئات الاجتماعية والادارية الأخرى ، وبقية التشكيلات والمنظمات ومساعدتها على أداء واجباتها » (١) .

ويجب على الاتحاد الاشتراكي أيضا « أن يكافح لتدعيم الديمقراطية المباشرة والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية » لا في مجالس الكوميونات فحسب ـ بل أيضا في هيئات الحكومة الذاتية الاجتماعية كالخدمات البلدية ـ ومجالس المدارس والخدمات الصحية والاسكان .. الخ ...

وتدعو الفروع المحلية للاتحاد الى اجتماعات لكل المواطنين وتدور مناقشات عامة عن أعمال الكوميونات وادارة الخدمات البلدية والمدارس والاسكان الخ ... وعلى المستويات العليا ، فان للاتحاد تشكيلاته في كل اقليم . وكل جمهورية والهيئة العليا منه (على المستوى الاتحادي) هي المؤتمر العام . ولجنة الادارة التي ينتخبها المؤتمر .

ومع أن الاتحاد الاشتراكي يحتص أساسا بتصور الحكومة الذاتية الاجتماعية أكثر مما يختص بالادارة العمالية في المنشآت فان الدور الذي يؤديه للأخيرة مما لا يمكن اهماله . ففي المحل الأول فانه يكون حلقة هامة بين جماعات العاملين ـ وهيئات الادارة العمالية . من ناحية . ومع بقية هيئات الكومنون من ناحية أخرى . وقد منحت صحافته تجربة مجالس العمال ـ موضوع ادارة الصناعة برمتها اهتماما كبيرا بحيث حاز الموضوع قبولا عاما بين الطبقة العاملة والشعب بأسره . وعادة تناقش مؤتمرات واجتماعات الاتحاد مختلف جوانب وروايا المشاكل . وفي الواقع ان كل نظام الادارة العمالية « والمواصيع » المتعلقة به (وبصفة

---

(١) القواعد الجديدة التي صدق عليها المؤتمر الرابع ـ ابريل ١٩٦٠ للاتحادالاشتراكي عضوية المجموعات على « الهيئات الجماهيرية الاجتماعية والسياسية » وبالاضافة الى الزيادة الجدة في عضوية الهيئات الاختيارية (الثقافية ، الرياضية وبقية الاتحادات) التي كانت قبلا تنضم الى الاتحاد والحق انه كان هناك في نهاية عام ٥٩ قرابة ١١١ هيئة اجتماعية تتبع الاتحاد الاشتراكي .

حاصة توريع أرباح المشأة وتحديد كسب العمل لكل عامل) كان من أهم « مواصيع » المناقشة في المؤتمر الخامس للاتحاد الاشتراكي المنعقد في ابريل سنة ١٩٦٠ (١) ٠

النظام الاجتماعي والاقتصادي

تعمل الاداره العمالية في ظل تكوين اجتماعي واقتصادي قائم على الملكية العامة لكل وسائل الانتاج ـ والتخطيط الشامل لكل الحياة الاقتصادية والاجتماعيه ٠ وللنظام خصائصه المميزة ٠

الكيان الاقتصادي :

تعطى الملكية العامة لكل وسائل الانتاج كافة مجالات الصناعة والتعدين والبناء والحملة والقطاعي والنقل والمواصلات والمناجم والمطاعم والخدمات المدنيه والتسهيلات الثقافيه (الصحافة والسينما) ولكن الملكية العامة لا تمتد في الزراعة الى أكثر من ١٢/ من الأرض وبالاضافة فهناك ٢٠٠ر٠٠٠ يعملون لحساب أنفسهم في الحرف اليدوية (٢) والصيرفة وأعمال البنوك والتأمينات ٠٠ حزء لا يتجزأ من القطاع العام ـ ولكنها لا تعد مناشط انتاجية (٣) ٠

وسائل التخطيط :

تقوم الحياة الاقتصادية بأسرها في يوغوسلافيا على مبدأين أساسيين الأول تخطيط التنمية الاقتصادية لكل الدولة على كل المستويات ابتداء من الكوميون حتى الاتحاد ٠ والثاني حرية الانتاج والمتاجرة لكل المشآت والمنتجين ٠

---

(١) أشار الدستور اليوغوسلافي الاخير (١٩٦٣) الى الاتحاد الاشتراكي وخصص له المدة الخامسة التي تحدث فيها عنه باعتباره « أقوى دعامات النشاط الاجتماعي والسياسي والاداره الذاتية للشعب العامل » ـ المترجم ـ

(٢) حيازات الفلاحين محدودة بعشرة هكتارات (٢٥ آكر) ويجب أن يقوم المالك بنفسه أو عائلته بفلاحتها دون استخدام أجراء ويمكن للذين يشتغلون بالحرف اليدوية أن يستخدموا حتى خمسة أشخاص ٠ ولكن العمالة الأجيرة ٠ في الواقع تكاد تكون استثناء في هذا الفرع من الاقتصاد ٠

(٣) ويطبق ذلك أيضا على الادارة والتعليم وبعض مناشط الثقافة والصحة ومؤسسات ومعاهد الرعاية التي ليست ذات طابع اقتصادي ٠

ومع أن مبدأ حرية الاباحة والمناجرة هو المبدأ الفعال فى اقتصاد الحياة اليومية ، والذى يحتم وراء كل نظام الاداره العمالية (١) ـ فانه ليس بالمبدأ الحامد ـ فهو يخضع لمطالب نمو اقتصادى مرتفع المعدل ولاحتياجات الشعب العامة .

وقد عرفت العلاقة بين السوق الحر والتخطيط فى ظل نظام للادارة العمالية فى أحد التقارير التى وضعت أمام مؤتمر مجالس العمال سنة ١٩٥٧ كالآتى

« فى ظل نظامنا الذى يقوم فيه المنتجون أنفسهم بالاداره ، يكون السوق هو الذى جعل المنشأه تلتمس ما اذا كانت قد نجحت أو فشلت فى الحصول على الاعتراف الاجتماعى بعملها . ومع ذلك فان من طبيعة قوانين الاباحة للسوق انها تكون نتيجة للتوسطات المتربة على التوازن التلقائى للمتناقضات . وعمليا فان هذه المتناقضات يجب تقبلها . ومن الخطأ البحث عن عدالة موحده من عمل السوق لكل واحد . ولكن عدالة السوق تكون متفوقه على عدالة التخصيص الادارى الذاتى . لأنها تريد من حجم النتائج وتحسن نوع المنتجات وتكفل تنوع السلع .

ومع هذا ، فان حرية كل منشأة فى السوق ليست بأية حال سبيلا لكى تعمل فى عزلة ، أو تحكما ، ولا هى تعنى أن المجتمع قد سلم حقه فى اداره الاباحة طبقا لخطة يراد بها اشباع الاحتياجات كلما ظهرت . وتكون حرية المنشأة بمقتضى التعريف القانونى لحقوقها تجاه الاباحة والعامل والتوزيع أى حقها فى الاباحة بشروط مساوية مع بقية المنشآت ـ وأن تريد من دخلها بقدر اباحتها . وهذا يعنى نجاحها فى السوق ، ولكن هذا السوق يخضع للاداره الاجتماعية الواعية . وبصفة أساسية ، فان العرض ينظم بوسائل مثل سياسة الائتمان ، قواعد التصدير والاستيراد الخ ... بينما يوقف الطلب على توزيع قسمة الاباحة الاجتماعى ما بين الصور المختلفة للاستهلاك . وتقدر الحكمة فى استخدام

---

(١) طبقا لكلام ك. كليجوروف الوزير الاتحادى للشئون الاقتصادية «ان نقل الادارة الى مجالس العمال قد حول الاجيرة الى هيئات مستقلة فى السوق ـ وجعل المنافسة ممكنة بين المنشآت بعضها وبعض بهدف ابتكار أفضل النتائج الاقتصادية . وبقدر ما تنمو فى هذه الوظيفة الجديد التى مارستها مجالس العمال والمنشآت قد جعلت من الممكن للسوق أن يؤدى دورا جوهريا بالنسبة للمنشآت المستقلة . ومدى أهمية وجود السوق بالنسبة للمنشآت المستقلة هو ما يظهر بجلاء لو أننا فرضنا قيودا كبيرة على آلية السوق أو رجعنا مرة أخرى الى التدخل الادارى ـ وأية خطوة من هذا النوع تكون بالفعل انتقاصا من حقوق وحريات عمل مجالس العمال » .

مثل هذه الوسائل يسهل التثبت من أن قوانين السوق تعمل فى الاتجاه المطلوب » (١) ٠

وهكذا يظل التخطيط الاقتصادى والاجتماعى المبدأ الرئيسى وراء كل الحياة الاقتصادية ـ وان كانت ملابساته وأهدافه ، ووسائله ، وآثاره كلها لها عدد من الخصائص المميزة ٠وأولى خصائص التخطيط اليوجوسلافى هى أن خطط التنمية توجد على كل المستويات الكوميونات ٠ والأقاليم٠ والجمهوريات ٠ والمناطق ذات الاستقلال الذاتى ٠ والاتحاد نفسه ٠ فكل منها له خطط تنميه سنويه ٠ كما أن هناك خططا أخرى متعددة طويله الأمد (٢) وهذه الخطط يعتمد بعضها على بعض الى حد كبير ٠ وخطط السلطات المحلية تتكون أساسا من مشروعات خاصة تتلاءم مع السياسة العامة الموضوعية فى خطط الجمهوريات وأهم من هذا ـ مع الخطة السنوية والخمسية للاتحاد ٠

وكل هذه الخطط لها وظيفتان معينتان الأولى أن تقدم تقديرا (فى شكل أهداف مرحلية) للنشاط الاقتصادى الذى يمكن تحقيقه فى السنة القادمة ، بعد أن تضع فى اعتبارها الموارد المتاحة ومدى الاحتياجات والأثر المتوقع من سياسة الضرائب والمالية والاستثمار وأية اجراءات أخرى لها مضمون اقتصادى يمكن أن تتخذها السلطات ٠ وهذه الأهداف المفصلة فى الخطط الاجتماعية انما هى استطلاعات أو تنبؤات لا تلزم السلطات أو المشآت ولكنها تزودهم بالتوجيه فى تخطيط نشاطهم الاقتصادى ٠

والوظيفة الثانية لهذه الخطط هى اعداد التربيبات المالية اللازمة لانجاز هذا الهدف المحدد ٠ وفى حالة السلطات المحلية والجمهوريات التى يكون اعتمادها على الضرائب محدودا بعض الشىء فان القصد الرئيسى من الخطه يكون هو ايضاح الوسيله التى يمكنهم استخدامها لمواردهم الخاصة (التى لا يمكن استعمالها أو الافلات من شأنها) أو من أنه معونات أو منح يمكنهم تلقيها من هيئات على مستوى أعلى ٠ وهذه الخطط ذات

---

(١) أنظر مقالا بقلم ر٠ ديجوبنش بعنوان الكادر الاقتصادى واستقلال المنتجين فى مجلة المسائل الراهنة للاشتراكية ـ سبقت الاشارة اليها فى أعداد ٤٣ ، ٤٤ يوليو ـ أكتوبر ٥٥ و ٥٦ ٠

(٢) بالنسبة لخطط المشآت التى ليس لها علاقة بخطط التنمية الخاصة بالهيئات العامة ـ أنظر فى الفصل السابع من هذا الكتاب (قرارات السياسة العامة) ٠

أهمية كبرى بالنسبة لآحاد المنشآت التى يمكن أن تتأثر بها ـ امـا باعتبارها موردا محتملا للعرض أو باعتبارها معهـده لخطط التنمية المحليه والاقليميه أو كمستفيدة من سـياسه التنميه فى الاقليم او المطقه .

والاهتمام الاعظم بتركز ـ بالطبع ـ حول الموارد الماليه التى تمثل صلب خطة التنمية الاتحادية . فهى تحدد مقابل العوائد ، ومعدلات الاستهلاك للاقسام المختلفه من الاقتصاد ، والمستوى العام للضرائب وأية ترخصات خاصـة (كالاعفاء من الضرائب الخ ...) لبعض الصناعات وقيمة الاستثمارات التى يمولها الاتحاد ، ومخصصات الاستثمار ما بين الصناعات المختلفة أو فروع الاقتصاد . وهذا ينطبق على توزيع العملات الاجنبية وتحويل الخدمات الاجتماعية والعامة ـ وسياسة التدريب المهنى وما الى ذلك . وفى مثل الظروف القائمة فى يوجوسـلافيا ـ يكون توزيع الاعتمادات الاتحادية للتنمية الاقتصادية الاقليمية هاما بوجه خاص (١) وخلال السنوات القليلة الماضية ـ ابتدع الاتحاد نظاما خاصا للمخزون من المواد ، وتوزيع الاعتمادات ليمكن الابقاء على معـدل النشاط ـ حتى فى الصناعات والمهن التى تخضـع بوجه خاص للتقلبات الموسمية أو التى تعتمد على السوق الدولية ـ وكما سيرى بعد ، فان التصرفات الماليةللخطة الاتحادية تتحكم الى حد كبير فى البرامج الاجتماعية والاقتصـادية لآحاد المنشآت دون أن يكون هناك حاجة لتدخل السلطات مباشره فى ادارتهـا وتسـطيع المنشآت فى حدود مواردها وبعد ملاحظة الاعتبارات الماليـة السابقة أن تجـد السياسة التى تناسب مصالحها أكثر . فاذا ظهر أن التفاوت بين النتيجه التى حققت والتسؤات تمس المصلحه العامه ـ فان السلطات تحاول معالجة الامر بتعديل سياستها المالية أو الضريبية طبقا لذلك . ومع أنه ليس هناك قواعد حاسمة . فان التدخل المباشر مما لايفكر فيه الا فى حالة درء الطوارىء التى يمكن أن تخل بالاقتصـاد بأسره أو بقسم هام منه (٢) .

---

(١) تعد جمهوريه مقدونيا والجبل الاسود وكذلك الاقليم ذو الاستقلال الذاتى كوسوفو موتوهيجا هى المستفيدات الأوليات من المعونة الاقتصادية للاتحاد .

(٢) فى الوقت الحاضر مثلا توجد قواعد خاصة سارية تقضى بتخصيص كميات معينة من خامات المعادن (النحاس الخ ..) التى يقل المعروض منها بالنسبة للتوسع الكبير فى طاقة بعض الصناعات ـ ولأن المستودعات والمناجم الجديدة لما تستغل بعد . ومثل هذه الاجراءات أكثر شيوعا عندما يتعلق الأمر بالتجارة الدولية (كأن يحرم مثلا تصدير بعض المنتجات الشحيحة أو يباح الاستيراد لمواجهة زيادة الأسعار .. الخ .

والهدف الاعظم للتخطيط الاقتصادى فى يوجوسلافيا هو التنسيق بين مختلف فروع الاقتصاد للوصول الى الحد الاقصى من النمو بالموارد المتاحة مع اعطاء الاولوية لأكثر الاحتياجات أهمية (١) • وبالمثل تمنح الخطط الاقليمية اهتماما خاصا لمساعدة المناطق التى هى أكثر تخلفا عن اللحاق بركب التقدم الذى يجب أن يمضى حثيثا وبصورة شاملة •

وتعد الناحية الفنية فى هذه الخطط مكاتب ومعاهد لها شبه استقلال ذاتى توجد في الاقاليم والكوميونات الكبرى كما توجد بالطبع فى الجمهوريات والاتحاد •

ويكون للحان الشعب ، وجمعيات الجمهوريات والجمعية الاتحادية الكلمة الاخيرة فى القرارات السياسية الموجهة الكبرى ، مثل مستوى الاستثمار والاستهلاك وتركيز جهود التنمية على أقسام معينة من الاقتصاد وهى التى تتولى التصديق على الخطط من سنة الى أخرى أو الخطة الخمسية — وكذلك تحديد القرارات العامة عن سياسة المستقبل فى مجالات معينة (٢)

وباستثناء الاشراف العام على شرعية وانتظام تنمية النشاط الاقتصادى — فان دور السلطات العامة يكون مقصورا على تشكيل سياسة اعادة النظر العامة ، وابداع الوسائل المالية لتحقيق ذلك • وكذلك هى تتدخل بأن تشجع التنمية الاقتصادية (باقامة المصانع الجديدة مثلا حيث لا تستطيع المشآت أن تؤدى ذلك) ويمكن القول أن المناشط الحارية والاستثمار والتوسع الاقتصادى كلها تحول بصفة عامة طريق هيئات مستقلة • والاعتمادات التى تخصص لهذه الاغراض بمقتضى الخطة تدبر وتقدم عن طريق البنك الاهلى وبقية البنوك الخاصة المختلفة •

---

(١) وتطبيقا لمثل هذه السياسة واصلت يوجوسلافيا الاتحاد — بشكل استثنائى — على معدل عال للتراكم الرأسمالى يفصل استثمار يجرى بمعدل ٣٠ / من الدخل القومى • ولتحليل دقيق لسياسة يوجوسلافيا فى التوسع الاقتصادى ونتائجه فى السنوات الحديثة أنظر « الشرة الاقتصادية لأوربا » الأمم المتحدة جنيف مجلد ١٠ عدد ٣ سنة ٥٨ ص ٦٢/٤٣ •

(٢) أشير من قبل الى القرار الذى أجازته الجمعية العمومية الاتحادية عن التوسع فى الاستهلاك الشخصى • وقد أجيزت قرارات مماثلة عن صور أخرى من الاستهلاك والاستثمار والتدريب المهنى •• الخ •

النظام المصرفى :

بالاضافة الى البنك الاهلى توجد ثلاثة بنوك رئيسية متخصصة فى يوجوسلافيا هى بنك الاستثمار وبنك التجارة الدوليـــة وبنك الائتمان الزراعي • ولكل واحد منها وضعه الخاص ويتبعه عدد كبـير من البنوك الفرعية وصناديق الادخار (مثل بنوك الكوميونات وصناديق التعاون •• الخ) ويجب أن يكون لكل منشأه حســاب جار فى البنك الاهلى أو غيره من البنوك المعتمده • ويجب أن تجرى معاملاتها المالية عن طريقه •

وبالاضافة الى عمل البنك الاهلى كدار للاصدار فان عليه مسئولية تمويل المناشط الاقتصادية الجارية بمقتضى برامج التوسع • ويدير بنك الاستثمار الاعتمادات العامة المخصصة للاستثمار ويوجهها (طبقا للخطط والقواعد السارية) بين « المشاريع » التى تقدم اليه بمعرفة المنشـــآت والسلطات المحلية أو الهيئات الاخرى (١) ولهذه الغاية فانه يعقدمفاصلات دورية عامة لابقاء أكثر المشروعات تلاؤما مع المعيار العام للخطة الاقتصادية •• وأقدرها على تقويم عوائد أعلى • ويقع على بنك التجارة الدوليةمسئولية التمويل الجارى للتجاره الدولية ، وعادة يستخدم وسائل المفاصلة لتوريع العملات الاجنبية المتاحة بين المنشآت فى مختلف الصـــناعات أو فروع الاقتصاد •

ومع أن الوضعيه القانونيه للبنوك اليوجوسلافيه لما يبت فيها بعد بصورة نهائية (٢) فانها تعد مؤسسات مستقلة تدير خدمة مالية عامة ــ وعليها مسئولية جمع وتوزيع الاموال اللازمة للقيام بالانشاء وبرامجالتنمية التى وضعتها السلطات والمنشآتالمعنية ، ومع أنها تقوم بتطبيق المستويات والمقاييس الموضوعة في الخطط واللوائح ــ الا أنها تتمتع بحق التشث فى الحالات الفردية • مستهدفة الابقاء على التوازن بين الدخل والالتزامات مع التأكد من أفضل العوائد لكل مشروع تعتزم تمويله •

---

(١) تقع المسئولية الأخيرة عن توزيع اعتمادات الاستثمار على مجلس مديرى البنك الذى يجب ــ بمقتضى التشريع النافذ ــ أن يمثل أعلبية الأعضاء الذين رشحتهم التشكيلات المثلة فى مختلف فروع الاقتصاد (الغرف الاقتصادية التعاونيات الخ ••) وكذلك تمثل المنظمات الاقتصادية فى مجالس وبقيه البنوك •

(٢) التشريع العام للبنوك فى دور الاعداد • وتتضمن الاصلاحات المقترحة اقتراحا يعفى البنك الأهلى من واجب تمويل المناشط الاقتصادية الجارية ويسلمها الى بنوك متخصصه أو مؤسسات للائتمان تنشأ لهذا الغرض •

وكخدمات عامة ، فان البنوك لا تحقق ، ولا تورع أرباحا وبذلك تكون فرعا خاصا للاقتصاد خارج نطاق الادارة العمالية (١) • وفى البنوك تكفل الادارة الاجتماعية عن طريق اعطاء ممثلى المنشآت وبقية المتجرين مقاعد فى مجالس ادارة البنوك •

السياسة الاجتماعيه :

الهدف الاجتماعى الرئيسى للسياسة الاقتصادية اليوجوسلافية هو تقديم العمل المنتج والمجزى لكل فرد • ومع أن المتوسط العام للعمالة يصعد بحدة في كل أقسام الاقتصاد فان ما بين ٢ مليون و ٣ مليون وظيفة جديدة يجب أن يوجد لتحقيق العمالة الثابتة لجماهير العمال الزراعيين الفائضين – الذين يوجدون خاصة فى المناطق الجبلية الفقيرة – من المستحيل تقريبا أن يكسبوا معاشهم من الارض (٢) وتؤكد الزيادة الطبيعية السريعة في السكان (قرابة ٢٠٠ر٠٠٠ سنويا) ضرورة الاهتمام العاجل بمشاكل العمالة •

وتضمنت الخطه الخمسية للفترة ٦١/٦٥ ايجاد قرابة مليون وظيفة جديده ، وانه لمن اليسير أن نتوقع أن مثل هذا التدفق الجماعى الكبير لمجموعات من العمال الجدد معظمها من غير المهرة – سيعمل كمعوق ليحط بمستويات معيشة السكان العاملين ، ولا سيما الذين يعملون فى صناعات انتاجية •

« وخصيصة» أخرى من خصائص السياسة الاجتماعية اليوجوسلافية

---

(١) يعد حاليا قانون عن البنوك • وتتضمن الاصلاحات المقترحة اعفاء البنك الأهلى من واجب تمويل المناشط الاقتصادية الخاريه وايكال ذلك الى بنوك متخصصة أو مؤسسات ائتمانية تنشأ خاصة لذلك •

(٢) يوجد الآن قرابه ٣ مليون عامل مقابل ١ر٧ مليون سنة ١٩٥٢ •
تعقيب من المترجم وفى سنة ٦٤ قدر العدد ٣ر٦٠٨ر٠٠٠ عامل – منهم ١ر٠٥٣ر٠٠٠ عاملة « أنظر قاموس الجيب للاحصائيات ص ٣٠» • – المترجم –

(٣) وكما قيل فى أحد تقارير منظمة الاغذية والزراعة « أن يوجوسلافيا لديها – قبل الحرب – نسبة كثافه زراعيةاعلى من أية دوله أخرى فى أوربا» ولماكانت النسبة ١١٠ نسمه لكل هكتار (٢٥ اكرا) من الاراضي الصالحة للزراعة – فان المطلوب تشغيل ما يقرب من ١٣٠ر٠٠٠ الى ١٤٠ر٠٠٠ من العمال الجدد سنويا ليمكن تجنب اكتظاظ الريف منظمه الأغذية والزراعة مشروع تنمية منطقة البحر الأبيض المتوسط – روما ١٩٥٩ ص ١٨١ – ١٨٣ •

هى ارتفاع مستوى المزايا المتنوعة للضمان الاجتماعى ـ كالعلاوات العائلية والخدمات الطبية المجانية ، وبقية المزايا الاضافية ـ وطبقا لمسح مقارن قام به مكتب العمل الدولى سنة ١٩٥٥ ـ فان تكاليف العمل ـ خلاف الاجر ـ فى المنشآت تقرب من ٩٠٪ من متوسط الارباح ـ يخصص نصفها لمزايا الضمان الاجتماعى وحده • وفى هذا المجال تسبق يوجوسلافيا عشرة دول أوربية عربية وجنوبية شملها المسح (١) •

وفيما يتعلق بمستوى المعيشة ـ فقد لوحظ ارتفاع حاد خلال السنوات الاخيرة الماضية ، فقد ارتفع الدخل القومى (بالاسعار الثابتة) بنسبة ٧٠٪ فيما بين ٥٣ و ١٩٥٩ وفى هذه الفترة نفسها فان المجموع الكلى للاجور وبقية الدخول الشخصية زاد بمعدل أسرع بأكثر من ١٢٠٪ بالمقاييس النقدية وما يصل الى ٨٠٪ بالمقاييس الحقيقية • وصعد متوسط الاجور بأقل سرعة • اذ أن الزيادة فى المجموع الكلى للاجور وبقية الدخول الشخصية كان يعود ـ جزئيا ـ الى الزيادة السريعة فى عدد الاجراء ـ وزيادة الدخول فى الزراعه • ومع هذا فان نمو الاجور لم يقتصر على فترة ١٩٥٣ / ١٩٥٦ فحسب ـ ولكن أيضا خلال فترة ١٩٥٦ / ١٩٥٩ عندما كانت الاسعار نسبيا ثابتة • فارتفع على سبيل المثال متوسط الاجر الشهرى للعامل فى الصناعة والتعدين من ١٠٫٣٢٠ دينارا سنة ١٩٥٦ الى ١٤٫٨٣٠ دينارا (٢) سنه ١٩٥٩ أى ما يكاد يصل الى ٤٤٪ بالمقاييس النقديه و ٣٤٪ بالمقاييس الحقيقيه (٢) •

والتعليم العام والتدريب المهنى معا مجانيان مجانية تامة على كل المستويات ويمنح عدد كبير من الطلبة منحا دراسية ومعونات كما تقدم موارد متعددة اعانات جسيمة لأعراض التسهيلات الثقافية والسفريات والخدمات العامة بحيث يقل بكثير ما يؤخذ مقابلها عما تتكلفه بالفعل • وفضلا عن هذا فان الايجار ـ الذى يمثل بندا رئيسيا فى تكاليف المعيشة ـ

(١) أنظر كتاب مكتب العمل الدولى ـ تكاليف العمل فى الصناعة الأوربية سلاسل جديدة رقم ٥٢ (جنيف) وعند ١٩٥٥ كانت هناك نزعة لتقليل المزايا الاجتماعية والاشتراكات• أنظر الفصل العاشر •

(٢) كان معدل الصرف الرسمى مابين الدينار والدولار قبل ٦١ هو ٣٠٠ الى ١ • وابتداء من ابريل سنة ٦١ تغير المعدل فأصبح ٧٥٠ دينارا الى ١ دولار وفى يوليه سنة ١٩٦٥ خفض مرة أخرى فأصبح ١٢٥٠ دينارا الى الدولار الواحد ومن العجيب حقا أن يكون الدينار هو وحده العملة اليوجوسلافية ـ لأن من البداهة الاقتصادية المتفق عليها ألا تكون الوحدة القومية للعملة صغيرة جدا فتتضخم الأرقام تضخما كبيرا ـ ولا هى كبيرة جدا بحيث تتكرر الكسور • وخير الأمور الوسط •

(المترجم)

قد حفض بحيث أصبح فى آخر سنة ١٩٥٩ يقرب كثيرا من مستوى ماقبل الحرب • ورغم التعديل الحديث فى قانون الايجارات الذى تصمن زياده ١٥٠/ ليقرب الايجار من « مستوى اقتصادى » فان الايجارات لا تزال تمثل جدا ضئيلا فى الارقام القياسة لتكاليف المعيشة (١) •

وليس هناك نظام لتوجيه أو ادارة القوى العاملة ، وكل مشأة حرة فى اتباع السياسة التى تناسبها أكثر من غيرها ، على أنها عندما تريد توظيف العمال ، عليها أن تفعل ذلك عن طريق مكتب القوى العاملة المحلى، وتعطى الاولوية للمسجلين فى سجل طالبى الوظائف (٢) • والعمال بدورهم أحرار فى قبول أو رفض أية وظيفة معينة ، ولكن اذا لم يقبلوا ما يقدم اليهم من وظائف ـ فانهم بعد ستة أشهر قد يفقدون حقهم فى اعانة البطالة حتى وان لم تتكافأ الوظائف المعروضة مع مؤهلاتهم وخبراتهم • وتدير السلطات المحلية مكاتب القوى العاملة • ويأخذ ممثلو النقابات نصيبا فى ادارتها •

ويقدم التشريع البوجوسلافى ضمانات كبيره للعامل فى كل مايتعلق بالظروف القانونية للعمل والعمالة • وتمس بعض المواد مسائل مثل ضمان العمالة • ومدة الانذار والاجازات السنوية والعطلات وحماية العاملات (بما فى ذلك اجازه الوضع والعمل بعض الوقت الخ ••) وحماية صغار السن والعاجزين والتدريب المهنى وما الى ذلك مما سيعالج فى الفصل العاشر •

ومسئوليه تنفيذ السياسة الاجتماعية تقع على ادارات القوى العامله التى تضم سكرتاريات متخصصة ملحقة بالمجالس التنفيذية والمجالس الشعب ومن مهامها أن تراقب ـ بالتعاون الوثيق مع النقابات ـ اتجاهات العمالة ـ وظروف العمل والمكافآت والتدريب المهنى الخ .. وأن تضع مقدما

---

(١) لمجانبه هذه الزياده فى الايجارات • وكذلك فى بعض بنود الاستهلاك الشخصى الأخرى « كالكهرباء » مثلا التى ظلت أسعارها حتى وقتئذ تحت التكلفة ، فقد قدرت زيادة عامة فى الدخول ابتداء من يناير سنة ٦٠ • ولتفاصيل القانون الجديد عن الايجار والمرافق أنظر الفصل الحادى عشر •

(٢) زاد عدد طالبى الوظائف مع زيادة عدد العمال ففى سنة ١٩٥٩ بلغ عدد المتعطلين المسجلين ١٦٢٫٠٠٠ مقابل ١١٥٫٠٠٠ سنة ١٩٥٧ و ٨٢٫٠٠٠ سنة ١٩٥٢ ويستحق العمال الذين يتعرضون للبطالة الوقتية ـ أى الذين يتركون وظائفهم بسبب خارج عن ارادتهم كل المزايا التى يتمتع بها العامل ـ فلا « يحرم » منها (التأمين الصحى • العلاوات العائليه الخ ••) وعادة يسحبون اعانة تقدر بقرابة ٥٠ / من مكاسبهم •

مسودات القواعد واللوائح والاجراءات والبرامج وأن تشترك في تطبيقها . وفي المهمة الأخيرة فانها تعاون بخدمات جهاز تفتيش عمل مستقل استقلالا دائما .

وقد أصبحت الادارة العمالية شيئا فشيئا محور السياسة الاجتماعية في المنشآت فمن ناحية أصبحت مجالس العمال وبقية هيئات الادارة الذاتية تتمتع باستقلال كبير في سياسة العمالة ، وفي تنمية وتكييف خدمات الرعاية استجابة للظروف الخاصة في كل منشأة ومن ناحية أخرى ـ فان التنمية البسيطة والمتزايدة لهيئات الادارة العمالية قد جعلت من الممكن لعدد كبير من العمال أن يأخذ قسطا عمليا في الادارة . وبالاضافة فان عدد كبيرا من المنشآت أدخل بعض طرق اللامركزية التي تمكن العمال من أن يشتركوا في اصدار القرارات التي تتعلق بهم .

المنظمات المهنية والاقتصادية :

يوجد في ظل النظام الاجتماعي الاقتصادي ليوجوسلافيا نوعان من المنظمات التمثيلية التي ترتبط نشاطها مباشرة بالادارة العمالية وهما : (أ) النقابات أو الجمعيات الاخرى التي يكونها العمال في المنشأة أو الصناعة أو الحرفة . (ب) الجمعيات أو الاتحادات الاقتصادية التي يكونها المنشآت في صناعة ما أو فرع من الاقتصاد . ويتفاوت الوضع القانوني ودور ووظائف هذه المنظمات تفاوتا كبيرا . وفي بعض الحالات فانها تعمل كشركاء في الصناعة ممثلة لصالح أعضائها ، وفي حالات أخرى فانها تعمل كأجهزة للحكومة الذاتية الاجتماعية على مستوى أعلى من مستوى المنشأة أو المصنع . وفي كلتا الحالتين فانها تكون جزءا هاما في أجهزة الادارة العمالية .

منظمات العمال :

تخضع منظمات العمال للقواعد العامة المطبقة على الهيئات والجمعيات الخاصة (١) بما في ذلك النصوص الدستورية (٢) الكافلة لحرية الاجتماع،

---

(١) صدقت يوجوسلافيا على اتفاقيتي «الحرية النقابية وحمايه حق التنظيم لسنة ١٩٤٨ واتفاقية حق التنظيم والمساومة الجماعية لسنة ٤٩ في يوليو سنة ٥٨ (وستقدم) تقارير الحكومة اليوجوسلافية عن تطبيق هذه الاتفاقيات أمام مؤتمر العمل الدولي للمرة الأولى سنة ١٩٦٢ .

(٢) المواد من ٢٠ الى ٢٧ من دستور سنة ١٩٤٦ ـ والمادة ٥ من المرسوم الدستوري لسنة ١٩٥٣ . =

وقانون الجمعيات سنة ١٩٤٦ الذى ينص على وجوب تسجيلها لدى السلطات المحلية (وهي حاليا لجان الشعب فى الاقاليم) ويمكن أن يرفض طلب تسجيل هيئة ما ـ أو يحرم عليها العمل اذا كانت أهدافها أو مناشطها أو أهداف ومناشط زعمائها ـ موجهة ضد النظام الدستورى ـ أو أريد بها احداث شغب عنصرى أو دينى (١) ولكن طبقا لحكم المحكمه العليا فى الضرب فى ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٦ فان منظمة لها الطابع النقابى لا يمكن أن يرفض تسجيلها لمجرد اجتهاد السلطات ، أو لأنها ببساطة غير سليمة كأن يكون هناك مثلا مطالب عماليه أخرى موجوده تمثل نفس الاهداف(٢)

ومن الناحية العملية ـ فان الحركة النقابية اليوجوسلافية كونت مد الحرب تنظيما موحدا وثيق الصلة بالنظام السياسى والاقتصادى ـ واطرح بالتالى ـ التسجيل أو أى اجراء ادارى رسمى يتعلق بهذه الناحية بالنسبة للنقابات المتحدة المكونة سنة ١٩٤٥ (وهى التى تكون حاليا اتحاد النقابات اليوجوسلافية) أو المجموعات المنضمة اليها . وهذه النقابات هى بالطبع أقوى وأهم « المنظمات الاجتماعية للعمال » الموجوده حاليا وحسبما تشير القانون اليوجوسلافى الى النقابات ـ فانه عمليا انما يشير فحسب الى المنظمات التابعة لاتحاد النقابات اليوجوسلافية (٣) .

والبنيان النقابى للاتحاد صناعى واقليمى فى الوقت نفسه . ففى القاعدة توجد الفروع النقابية فى كل المنشآت وكذلك فى بعض المناطق.

= تعقب من المترجم وفى دستور ٦٣ أشارت المادة ٤٠ الى حرية المواطنين فى تكوين الجمعيات . ولكن مما يسترعى النظر أن الدستور لم يتضمن كلمه « نقابة » بالذات وانما كان الحديث دائما عن « المنظمات العاملة » working organisation مما يوحد التناسا قويا بينهما وبين هيئات الادارة العمالية ومن المحتمل أن يكون هذا الالتباس غير موجود فى الدستور بلغته الأصليه

(١) وهذا يعنى بصفه عامه المناشط التى من النوع الذى ينطبق عليه مواد قانون العقوبات التى سبقت اليها الاشارة .

(٢) انظر تقارير قانونية ـ للجزء ١٩٥٦ ـ القضية ٨٥١ ص ٣١٩ ـ وفى الحكم نفسه رفضت المحكمة الدفع أنه لا داعى لتسجيل الهيئة « لأن هناك بعض الشك فى مقدرة بعض المؤسسين لها لأن يكونوا مؤسسين لها » ومن وجهه نظر المحكمة فان عدم الاستهال يجب أن يثبت فى القرار حتى يمكن للأفراد المعنيين تقييده أمام المحكمة المختصة

(٣) على كل ـ فان بعض العمال فى عدد من المهن المتخصصة يدوين وغير يدويين (ميكانيكيين ـ صناع الملابس الخ) ينضمون الى جمعيات ـ كون بعضها اتحادات قومية ولا تنتمى اتحاد النقابات . ومع أنها لا تسمى نفسها نقابات ـ الا أنها عمليا تقوم بدور كبير فى كل « المواصنع » التى تؤثر على وضعية وتدريب أعضائها .

ـ المترجم ـ

وكل مصنع أو كل فرع نقابي ينضم الى النقابة الممثلة لهذا النوع من الكوميونات الكبيره توجد مجالس نقابيـــة مشتركه • ويتكون المجلس المركزي للنقابات (على المستوى الاتحادي) في الوقت الحاضر من ١٤ نقابة صناعية منضمة الى الاتحاد (١) وفي كل درجه من درجات السلم النقابي ابتداء من لجنه المنشأة ـ حتى الرئاسة المركزية • ويوجد أعضاء الجمعية العمومية أو مندوبو المؤتمر الذين يجتمعون بصفة دورية لانتخاب اللجنة النقابية أو المجلس • وهذا الاخير هو الذي يدير الشئون اليومية للنقابة• وينتخب بعض أعضائه ليكونوا « اللجنة التنفيذية » ويعين أحدهم رئيسا لها •

وطبقا للتقـــارير التي قدمت الى المؤتمر الاتحادي للنقابات ســـنة ١٩٥٩ (٢) فقد كان هناك ٢١ر٠٣١ فرعا نقابيا سنة ١٩٥٨ تضم قرابة ملـيونين أو ٧٢ر٧ ٪ من مجموع عدد العمال مقابل ٤ر٠ مليون أو ٥ر٦٠٪ سنة ١٩٥٥ ـ وكان عدد الاداريين الدائمين ٥٦٥ ســـنة ١٩٥٨ منهم ٤١ في وظائف المركز الرئيسي و ١٤٢ في الجمهـــوريات و ١٤٧ في الاقاليم و ١٧٥ في الكوميونات و ٣٢ في منشآت محلية (٣) • وذكر التقرير أن كل المناشط النقابية قد نظمت بطريقة تعتمد على تأييد عدد كبير من الاعضاء النقابيين العاملين • وفيما بين ١٩٥٥ و ١٩٥٨ بلغت اشتراكات الاعضاء ٥ر٩٢٧ مليون دينار حصل المجلس المركزي منها ٢٨٥ مليون دينار (٤) •

وقد قامت النقابات اليوجوسلافية حتى سنة ١٩٥٠ بدور قـــادي

---

(١) وقد أصبحت سبعا بعد ذلك •

(٢) انظر تقرير ومحاضر الكونجرس الرابع للنقابات ـ بلجراد ١٩٥٩ وفي هـــذه الســـنه بلغ عدد الأعضاء ٢ر٢ من الملايين منظمين في ٢٢ر١٢٢ فرعا

تعقيب من المترجم • ذكر قاموس الجيب الاحصائي أن عدد اعضاء النقابات المنضمه الى اتحاد النقابات اليوجوسلافية سنة ٦٣ هو ٢ر٩٥٤ر٠٠٠ عضو من هؤلاء ١ر٠٨٦ر٠٠٠ من عمال الصناعه والتعدين و ٣٣٦ر٠٠٠ من عمال الزراعة والصناعات الغذائية والتبغ و ٣١٥ر٠ من عمال الماء و ٢٧٩ر٠ من عمال النقل والمواصلات و ٤٦٣ر٠٠٠ من عمال صناعات الخدمات و ٤٧٤ر٠٠٠ من عمال الخدمات الاجتماعية (ص ١٧) •

(٣) هذه الأرقام توضح ان عدد ضئيلا فحسب • من الاداريين المقررين يوجد في المنشآت الكبرى • أو في معظم الكوميونات ـ بينما لا يخص كل اقليم في المتوسط سوى واحد أو اثنين من الاداريين الدائمين •

(٤) وخلال هذه الفترة نفسها سحب المجلس أيضا اعانة قدرها مليون دينار من الحكومة الاتحادية ـ كما تلقى ١١٢ مليونا من مبيعات دار النشر التابعة له ـ والأرقام عاليه لا تتضمن الاعانات من السلطات المحلية أو آحاد المنشآت •

ـ المترجم ـ

فى تعبئة الجماهير العاملة لانجاز الاهداف الاقتصادية والاجتماعية وخطط الدولة . كما قامت بعدد من المسئوليات الادارية الكبيرة لتوجيه القوى البشرية ـ والتعبئة العمالى . ومع أن العضوية لا تزال اختيارية فانها تضمن مزايا مادية جسيمة بحيث ينضم معظم العمال اليها .. ومن ناحية أخرى ـ فان تسيير شئون النقابة يعتمد أساسا على مجموعة من الاداريين الذين يتلقون مرتبات وتبلغ سنة ١٩٥٠ عددهم ٣٥٠٠ (١) .

وقد أثار تحويل المنشئات الى « جماعات العاملين » التساؤل حول الدور الذى تقوم به النقابات فى هذه الملابسات الجديدة . فقد أصبح العمال هم المسئولين عن تسوية ظروف العمل أو الانتاج فى منشآتهم طبقا لمواردهم واحتياجاتهم ، وهذا يعنى أن المسئوليات الاداريه للنقابات . والمزايا المادية التي يمكن أن تحققها لأعضائها سيعفى عليها الزمان ـ وسرعان ما تندثر . وقد تقلص عدد الموظفين الدائمين الى حد أدنى فى السنوات الاولى للتجربة . كما تعرضت العضويه أيضا للهبوط (٢) .

ومع هذا ـ فقد حصلت النقابات على دور هام فى ظل النظام الجديد. وذكر رئيس المجلس المركزى فى تقريره أمام المؤتمر الرابع لاتحاد النقابات (ابريل سنه ١٩٥٩) « ان الطبقة العاملة اليوجوسلافية المنظمة فى اتحاد النقابات تكافح لتوسع الطاقة الانتاجية لمجتمعنا ولتقوى الديمقراطية الاشتراكيه والاداره عن طريق المنتجين لكى يمكن ابعاد آخر آثار علاقات السيد والمسود، ولبناء علاقات اجتماعيه اشتراكيه. وقد أصبحت النقابات بشكل متزايد القاعدة السياسية للادارة العمالية . وليست هى فى حاجة لأداء دور وقائى بالمعنى الكلاسيكى للكلمة .. فانه ليس هناك علاقات أجريه تجابه رأسماليه خاصه ، أو رأسماليه دوله. وهذا لا يعنى ـ على كل حال ـ أنه ليس هناك حاجة لأن يكون للنقابات دور فى اتخاذ القرارات التى تمس ظروف وحقوق العمال المستخدمين ، أو الحيلولة دون تجاهل مصالحهم ومكافحة التصرف التحكمى والسلوك البيروقراطى وانتهاك حقوق الافراد وتخفيض مستوى المعيشة وظروف العمل » .

وعمليا فان نشاط النقابات فى ظل الادارة العمالية يتناول عدة

---

(١) انظر مقالا عن ذلك بقلم د ستانوفيك فى مجلة « شئون يوجوسلافية » (بلجراد ـ كلتورا) المجلد ١١ العدد ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٧ ص ٣٣٧ .

(٢) هبط عدد الاداريين ذوى المرتبات الى ٣٠٠ . بينما كانت نسبة العضوية النقابية ٦٠ / من المجموع .

أقسام . ففى المحل الاول ـ فان النقابات تواصـــل تمثيلها للمصـالح المشتركة للعمال داخل المنشأة . وكذلك التعامل مع السلطات المحلية أو العليا كما تقدم مجالا يفصح فيه العمال عن آرائهم دون أن يمس ذلك مسئولياتهم الادارية أو اعتبارات الاداره . وقد اعتبرت كمجرى حوهرى يمكن الاتصال عبره بالسلطات العـــامه والعكس بالعكس (اى يمكن للسلطات العامة الاتصال عن طريقه بالعمال) .

وأجهزه المستويات النقابية العليا تتصل دائما بهيئات الادارةالعمالية فى المنشآت اما مباشره واما عن طريق فروعها النقابية ويعـــد من المهام الرئيسية للنقابات تحقيق المواءمة بين مصالح المجموعات والفئات المختلفة من العمال . وهـــدا يتضمن أن تتدخل النقـــابات مباشره ، وعلى كل المستويات ، في اجراءات عديدة أو «مشاريع» تؤثر على العمال «كمشاريع» الرعايه أو القوانين ونظام المكافآت أو حماية العمـال . وكذلك يمكنهـا التفاوض جماعيا لعقد اتفاقيات على مستوى الصناعة أو المستوى القومى . مع اتحادات المنشآت أو أية هيئات أخرى فيما يتعلق « بمواضيع » مثل ظروف العمل أو معدلات الاجور . وأخيرا فان النقابات تعين ممثلى العمال فى المؤسسات التي تدير « مشاريع » الضمان الاجتماعى والهيئات التى تمثل المستهلكين الخ .. وقادة النقابات يرشحون عادة لتمثيل المنشـأه فى المجالس على كل المستويات .. وهذه المهمه الاخيره ذات أهمية لأنها تعطى زعماء النقابات الفرصة ليســـهموا بدور رئيسى فى القرارات التى تؤثر على المنشآت فى صناعاتهم .

وعلى النقابات اليوجوسلافية أيضا مسئولية خاصة تجاه فعالية وأداء الاداره العمالية ولهذه الغاية يدعو فرع النقابة فى المنشأة الى اجتماعات للعمال ـ ويختار المرشحين لمجلس العمال ، ويمكن أيضا أن ينظم استفتاء أو يقترح اقاله مجلس العمال أو بعض أعضائه الخ .. وعلى مستوى أعلى تجمع النقابات المواد عن عمل الادارة العمالية وتستكشف ـ بالتعاون مع بقيه المؤسسات ـ الوسائل والغايات لجعلها أكثر كفاية . وفى سنة ١٩٥٧ نظم المجلس المركزى للنقابات المؤتمر القومى الاول لمجالس العمال ووجه اليه التعليمات للتأكد من أن قراراته هى موضع التنفيذ .

وتكون كل هذه المناشط المتعددة أسس العمل الثقافى الذى يعلق عليه القادة اليوجوسلافيون أهمية خاصة وتعتبر المساهمة المباشرة لمئات الالوف من العمال فى اجراءات أجهزة الادارة العمالية ، ومجالس المنتجين

وبعض هيئات الحكومة الذاتيـــة الاجتماعية • فرصة ســانحة للتدريب الجماهيرى وتعدم الطبقة العامله • ولكى اذا أريد لهذا الجهد أن يؤتى ثمرته كاملة فيجب أن يكون هناك تدريب واسع النطاق على الاداره والشـــئون العمية التى يهتم بها العمال • ويجب أن يتم هذا التدريب والتثقيف فى وقت واحد على مختلف المســـتويات وذلك ما يعد أحد المهام الرئيسية للنقابات • وقد شجعت النقابات وســاعدت على ادارة وتمـويل عدد من الجامعات العمالية (١) التى توجد الآن فى كل المدن الـكبيرة • وتقـــدم للعمال البالغين فرصة التدريب على جوانب من الاداره الى جانب «المواصيع» العامة والعمية • والعمل التدريبى المباشر الاقتصادى والاجتماعى للنقابات كذلك على جانب من الاهمية (٢) وبالاضافة فان النقابات تعقد عددا كبيرا من المؤتمرات والاجتماعات والندوات والموادى • وتصدر عددا من الدوريات والمطبوعات الاخرى (٣) يعالج معظمها مختلف جوانب الادارة العماليـة ولفترة حلت اهتمت وساهمت التشـكيلات النقابية العليا بالبحـــوث الاجتماعية (باقامة معاهد البحوث • وتنظيم الاستقصاءات والاحصائيات الاجتماعية •• الخ ••) •

المنظمات الاقتصادية والفنيه :

أدى ادخال الادارة العمالية الى تكوين عدد من الهيئات تمثل المنشآت فى صناعات معينة أو أقسام من الاقتصاد بفكره ملء الفراغ الذى حدث بالقضاء على الادارات الحكومية والهيئـــات الاقتصـــاديه المركزية وتسمح بتكوين وجهات النظر المشتركة ومصالح المنشآت • وبعد فترة تجريبيـة تركت فيها المنشآت عمليا الى نفسها ووسائلها الخاصة أمكن الانتهاء الى أساس لتمثيلها الاقتصادى فى ظل الاداره العمالية بمقتضى المرسوم الذى

---

(١) يستخدم اليوجوسلافيون كلمة « جامعة » بمعنى أكثر تواضعا من المعنى الاصطلاحى فى هذه البلاد ـ فلا عجب اذا جاء فى قاموس الجيب الاحصائى تحت عنوان « جامعات العمال » هذه البيانات (سنه ٦٣/٦٢) ص ٩٧ •

عدد الجامعات ٢٤١ عدد الدورات ٨٨٤٣ حضرها ٣٥١٫٠٠٠ عدد المحاضرات العمومية ١٩٫٢٨٩ حضرها ٠١٫٨٢٠٫٠٠٠ وبالاضافة فهناك ٢٨٧ جامعة شعبية أيضا •

(المترجم)

(٢) طبقا لتقرير مقدم الى المؤتمر القومى الرابع للنقابات ـ فان النقابات سنة ٥٧ نظمت ١٣١٠ دورة عن المواضـــيع الاجتماعيـة والاقتصـــادية حضرها ٤١٠٠٠ شخص ونظمت الجامعات العمالية ٨٥١ حضرها • ٤٢٫ عامل ، منهم ٣٠٫٠٠٠ من أعضاء مجالس العمال •

(٣) فى سنة ١٩٥٨ كانت النقابات المختلفة تصدر ٢٩ مجلة ونشرة وكان بعضها ينشر لعمال يتكلمون لغة أخرى غير الصربية ـ الكرواتية •

صدر فى آخر سنة ١٩٥٣ وأضفى على هذه الهيئات الصفة القانونية بمقتضى قانون صدر فى ديسمبر سنة ١٩٥٧ عن الهيئات والاتحادات فى الاقتصاد. وهذا القانون (الذى عدل فى يونية سنة ١٩٦٠) نص على ايجاد نمطين من المنظمات التمثيلية هما الغرف الاقتصادية واتحادات المنشآت (١) .

الغرف الاقتصادية :

تتكون الغرف الاقتصادية بمقتضى القانون ـ وتستوعب كل المنشآت فى فرع معين من الاقتصاد ـ اما على المستوى الاتحادى ، واما بالنسبة لكل وحدة اقليمية (٢) . وكل غرفة لها جمعيتها العمومية التى تضم مندوبين من المنشآت . وهم ينتخبون لجنة الادارة ورئيسها والسكرتارية وعددا من الاقسام المتخصصة واللجان وفى الوقت الحاضر لا تضم الهيئات القاعدية للغرف سوى ممثلين ترشحهم مجالس العمال من المنشآت الاعضاء (٣) . وتستمد الغرف الاقتصادية دخلها من اشتراكات المنشآت المنضمة اليها التى تحددها الجمعية العمومية كل سنة ومهمة الغرف الاقتصادية هى النهضة بمصالح وعمليات المنشآت الاعضاء (٤) وهى تستشار عند وضع خطط التنمية وبقية الاجراءات ذات الطابع الاقتصادى ، ويمكن أن تقدم اقتراحاتها فى هذه « المواضيع »

---

(١) تكون بعض المنشآت التى هى أقسام من الاقتصاد لاتتلاءم معها اللامركزية الكاملة للادارة (مثل السكك الحديدية . موارد « كهرباء » .. البريد الخ ..) لهذا اختارت تجمع بين الوظائف التمثيلية والادارية (وأنظر كذلك الفصل الثالث) وبالاضافة .. فان كل المنشآت يمكن أن تشترك معا لتحقيق أى غرض اقتصادى مشروع فى اتحادات العمال (أنظر الفصل الثامن) .

(٢) وهكذا تضم الغرفة الاتحادية للصناعة والنقل ، والغرفة الاتحادية للبناء والغرفة الاتحادية للتجارة الخارجية كل المنشآت اليوغوسلافية فى هذه الفروع الثلاثة . وفى الزراعة والغابات توجد غرفة فى كل جمهورية . بينما تتبع المنشآت التجارية والحرف والصنادق غرفا فى الأقاليم يجمع بعضها بعضا لتكون اتحادات فى الجمهوريات وعلى المستوى الاتحادى .

(٣) حتى سنة ٦٠ كانت لجان الادارة لهذه الغرف الصناعية تضم بعض الأعضاء ـ على ألا يزيد عددهم عن الربع ـ تعينهم مجالس المنتجين المعنية من بين الممثلين للهيئات أو المؤسسات الأخرى التى لها مصلحة فى هذه الصناعة المعينة .

(٤) ذكر القانون بين المواضيع الأساسية التى تعد مسئولة عنها تحديد وترشيد وسائل الانتاج والعمل ، وبذل الجهود لزيادة كفايتها ، والتعاون بين المنشآت والهيئات المتخصصة، التسويق والعرض ، وتنمية وسائل المكافآت والتدريب المهنى الخ .. والمناشط الخاصة بكل غرفة محددة فى لائحة نظامها الأساسى .

كلها ، كما يمكن أن يسند اليها القانون بعض وظائف الدولة « ما طلت هذه الوظائف ذات طبيعة اجتماعية » وقد نص القانون على أن تكون هذه العرف مستقلة استقلالا تاما في ممارسة كل وظائفها ٠

وما عدا هـــذه الوظائف التمثيلية ، فان الغرف يمكن أن تمارس دورا معينا فوق المنشآت المنضمة اليها بطريق التوصيات والقرارات الملزمة (حينما ينص القانون صراحة على ذلك) كما أن لهذه الغرف سلطة تعريف الممارســات المألوفة أو القائمة على عــرف (١) كل في قســمها الخاص من الاقتصاد ٠ وأخيرا فانها تعقد « محاكم شرف » لها سلطة تسوية المنازعات الداخلية وفحص الاتهامات عن التصرفات المخلة بالمنشآت الاعضاء (٢) على أن هذه الغرف لا يمكن أن تتخذ خطوات تنتقص من استقلال المنشآت أو تعيق بينها أو تضيق من حرية هيئات الادارة ٠ ويمكن أن تستأنف أية قرارات تتخذها الغرف الاقتصادية ــ المخالفة للقانون ــ أمام المحاكم الابتدائية التي تستطيع أن تبطله ٠

جمعيات او اتحادات المنشآت (٣) :

يسمح القانون اليوجوسلافي ابتداء من سنة ١٩٥٣ لمعظم المنشآت بتكوين جمعيات أو اتحادات لصناعاتها الخاصة أو للقسم الذي تتبعه من الاقتصاد ، وبمقتضى قانون سنة ١٩٥٧ ، فان هذه الهيئات لا يمكن أن

---

(١) هذه الممارسات تنطبق أيضا على العلاقات التجارية بين مختلف أقسام الاقتصاد ولكن يمكن التخلي عن هذه بالاتفاق بين الأطراف المعنية ٠

(٢) محكمة الشرف للغرفة توقع عادة عقوبات أدبية تتكون أساسا من نشر واذاعة تفاصيل القضية ، والاستدلالات التي انتهت اليها الغرفة ٠

(٣) أشارت المادة ١٩ من دستور سنة ١٩٦٣ الى هذه الاتحادات ٠ وقد جاء فيها بالنص الآتي

مادة ١٩ رعيه في تحقيق التقسيم السليم للعمـل والقيـام بوجوه النشـاط المشترك يمكن ان تكون المنظمات العاملة اتحادات مهنيـة ، كما يجوز للمنظمـات في في سبيل النهضة بالانتاج أو المناشط الأخرى أن تشترك ، وان يعاون بعضها بعضا لتهيئة أسباب دراسة وتنظيم المسائل المتصلة بالمصلحة المشتركة ٠ وتكون ادارة المنظمات المدمجة طبقا لمبادىء الادارة الذاتية للشعب العامل المنصوص عليها في هذه المنظمات٠

ويجوز للمنظمات العاملة أن تجمع مواردها اذا رأت أن ذلك سيؤدي الى تدعيم وتنمية مناشطها ، كما يجوز لها اجراء الاتفاقات الخاصة بالمناشط والأعمال المشتركة

ويجوز ــ طبقا للقانون الاتحادي ــ انشاء الغرف التجارية والاتحادات العينية ، كما يمكن وضع شروط الانضمام الاجبـــاري لبعض المنظمات العـاملة الى هذه العـرف والاتحادات ٠ (المترجم)

تتكون بأقل من ربع المنشآت فى القطاعات الآتيه : الصناعه ـ التعدين ـ البناء ـ الزراعه والغابات ـ النقل . ويجب عليها تحكم القانون أن تنضم الى الغرفة الخاصة بصناعتها أو بفرعها من الاقتصاد . وقد تمت عضويتها بسرعة خلال السنوات الاولى بحيث غطت سنة ١٩٥٨ معظم المنشآت فى هذه الفروع . وجعل تعديل القانون الذى حدث فى يونية سنة ١٩٦٠ العضوية اجبارية على كل المنشآت . وأدمجت هـــذه الاتحادات فى نظام الغرف الاقتصاديه باعتبارها الممثلة للاقسام المعينة من الصناعة أو النقل أو البناء .

وعلى هذا ـ فان وضعية ومهام هذه التشكيلات لا تختلف أساسا عن وضعية ومهام الغرف الاقتصادية وان كان القانون أوضح أن هذه الاخيرة ذات طبيعة أكثر قمة (١) وهذه الجمعيات ـ مثل الغرف ـ يجب ألا تتدخل مباشره فى المناشط الاقتصادية (الانتاج ـ المتاجرة الخ ..) .

على أن الغرف الاقتصادية والجمعيات تشتغل بعدد كبير من المناشط الاخرى . فالمؤتمر السنوى للغرف الاتحادية يحضره عـدد كبير من قادة اللجان التنفيذية فى الفرع الاقتصادى المعين . ومحاضرها تذاع بشـكل واسع ـ وخاصه أن رجالات الحكومه المختصين يحرصون على حضورها ويتحدثون عن الصورة العامة لسياسة المستقبل والاصلاحات الرئيسية التى تكون قيد الاعداد وكثيرا ما تجتمع لجان الادارة وبعض الاقسام الفنية (٢) ومجموعات من الغرف الصناعية واتحـادات المنشـآت لتقرير السياسة التى تنتهجها تجاه المشاكل الجارية وتقديم التوصيات المناسبة الى السلطات الرسميه والى المنشآت الاعضاء .

وتتوقف مدى أهمية هذه المنظمات ، ودرجة الثقة بها من الناحيـة الاقتصادية على قيمة المساعدات الفنية التى يمكن أن تقدمها الى المنشـآت الاعضاء فى ميدان أو آخر، كفنيه أداء الانتاج ووسائل المكافآت ووسائل التمويل والمحاسبة الخ .. وما عدا المسـاعدة التطوعية التى تتلقاها من الخبراء فى الصناعة ، فان الغرف والجمعيات تسـتخدم عددا كبـيرا من الاداريين الدائمين . وفى سنة ١٩٥٨ وصل عددهم الى ٦٫٥٢٤ بما فيهم

---

(١) ذكر القانون المسـائل التكنولوجية ـ تنسيق برامج الاستثمار ـ دراسـات اتجاهات السوق والاعمال تحليل الوظائف ـ التكاليف الخ ...

(٢) للصناعة والتعدين فحسب تكونت ٢٥٩ لجنة فنية خلال عام ١٩٥٨ «بواسطة» ٢٥ اتحادا من اتحادات المنشآت الموجودة على المستوى الاتحادى .

٥ر٧٣٥ موظفا ومستخدما . ومن هؤلاء استكمل قرابة الألف دراساتهم الجامعية أو الثانوية ، ورغم القيود على مستوى الاشتراكات التي يجب أن تدفع للغرف من المنشآت المنضمة ، فانها تحصل على دخل كبير (١) .

وليست هذه الهيئات هي الوحيدة في الميدان الذي اذ أن عددا من المؤسسات والمعاهد المتخصصة في الادارة قد انشأت برعاية هيئات رسمية أو غير رسمية (مثل معاهد الكفاية الانتاجية والتدريب التصعيدي) معاهد للادارة في الجامعة (كجمعيات رجال الاقتصاد وغيرها المنظمات) وقدمت مساهمة كبيرة لنظام الادارة العمالية . وعادة يتعدى أثرها الى ما هو أكثر من مجال الدوائر الضيقة الخاصة . وكثيرا ما يصل الى قادة مجالس العمال المستخدمين، وبهذه الطريقة تواصل الجهود الثقافي للجامعات العمالية والنقابات وغيرها. وتسمح التشريع الحديث عن معاهد «الابحاث» والدراسات للمنشآت حق تكوين هيئات من هذا النوع من تلقاء نفسها وعلى نفقتها ـ أو أن تشترك مع غيرها لهذا الغرض .

من هذا العرض الموجز، يمكن القول ان ادخال نظام الادارة العمالية في الاقتصاد أدى، الى تحديد شامل في الكيان التنظيمي فقد أوجد أداة جديدة كل الجدة لاعطاء المنشآت صوتا في القرارات التي تؤثر عليها لتأمين استقلالها ولانشاء اطار للتعاون بينها وتنظيم علاقاتها . وأعيد اصلاح كل بناء وكيان الدولة والنظام التشريعي ليمكن تحقيق اللامركزية في الكومنون وفي المنشآت . وأدخلت وسائل جديدة للتخطيط على أعلى المستويات بقصد الهدف نفسه ، ومدعمة بالرقابة المالية واستهدفت التنسيق من رفع معدل التضخم دون التدخل في عمل المنشآت .

كما تناول التغيير أيضا كل وسائل ووظائف الدولة والسلطات المحلية وبقية الهيئات الاجتماعية والسياسية لتتلاءم مع مقتضيات النظام الجديد. والمبدأ الرئيسي الذي يسترشد به في السياسة كلها هو استقلال المنشآت والمجتمعات المحلية داخل حدود القانون . وبهذا أصبح التعليم ـ بأوسع معاني الكلمة ـ على أعظم جانب من الأهمية في عمل هذه النظم. ولها بالطبع عدد من مهام الاشراف والملاحظة، عليها أن تقوم بها(٢)، كما يطلب منها أن تحمي أسس النظام وتوجه تطوره في المستقبل . وبالمثل

---

(١) وبهذه فانها تضم بكثير ـ في حجم ومؤهلات « طلبها » الدائم بقية المنظمات الاجتماعية والسياسية في الدولة التي كان عدد افراد « طلبها » ٥٩٩٦ شخصا ، منهم ٤٩٨٤ من الاداريين وموظفي المكاتب ؛ ومن هؤلاء استكمل ٢٤٢ تعليمهم الثانوي او الجامعي .

(٢) انظر موضوع خاص الفصل الثاني عشر .

للأغراض العملية في المنشآت وجماعات العاملين ، فان واجبها الرئيسي يكون تنمية الاستقلال والمبادأة بين المنتجين . وبين السكان عامة وطبقا لكلام رئيس المجلس المركزي للنقابات اليوجوسلافية .

« انها تظهر اهتمامها بمصالح ورغبات العمال بتعليمها اياهم ومساعدتهم على حل مشاكلهم بأنفسهم أولا بأول ، وأن يسهموا في ادارة المنشآت وفي وضع القواعد للعلاقات الداخلية بين كل جماعة من جماعات العاملين ، وادارة الشئون الجماعية وعمل مختلف أجهزة الكومنون وعمل لجان السكان واجتماعات الناخبين ومؤتمرات الاتحاد الاشتراكي ومجالس المدارس وادارة « مشاريع » التأمينات والمؤسسات والمنظمات الصحية الخ... وهكذا فان أهمية عظمى تعلق على المناشط التي يراد بها مساعدة الطبقة العاملة على اتخاذ القرارات الصائبة. وأن تستخدم أمثل استخدام الأجهزة الاجتماعية والاقتصادية التي وضعت تحت تصرفها (١) » .

---

(١) انظر أ.س. فكمانوفيتش « تقرير عام الى المؤتمر الرابع لاتحاد النقابات اليوجوسلافية » ـ بلجراد ٢٣ ابريل سنة ١٩٥٩ .

القسم الثاني

المنشآت وهيئات الإدارة فيها

(المنشأة وهيئات الادارة فيها)

لا تعد الادارة العماليه فعالة ، من وجهة النظر اليوجوسلافيه الا اذا كانت المنسآت آمنه من الدخل ، لا فى تسيير عملها اليومى فحسب بل أيضا فيما يتعلق بدوام بقائها • وخليق بالعمال فى منشأه ما ألا يهموا اهتماما حقيقيا بالاداره اذا كان بمكنه هيئه خارجيه أن تأمر فى أى وقت بتصفيه المنسأه أو دمجها بأخرى • أو تستطيع أن تقلب « مشاريعها » رأسا على عقب بسحب جزء من رأسمالها أو تغيير موظفيهـا • ولما كان قانون سنة ١٩٤٦ عن المنشآت الاقتصـاديه للدولة قد أعطى السلطات العامة سلطان واسعه فى هذه المجالات • فان ادخال نظام الادارة العماليه اقتضى اصلاحا بعيد المدى فى الوضع القانونى للمنشآت •

وسيتناول هذا القسم ـ بعد الوصف العام فى الفصل الثالث عن الوضع القانونى للمنشآت اليوجوسلافية ـ وصف هيئات وأجهزة الادارة العمالية • فعالج الفصلان الرابع والخامس تكوين ووظائف جماعة العاملين وبقية الهيئات الاداريه المنتخبة فى كل منشأة ، بينما تناول الفصـل السادس وظائف المدير وبقية رجال التنفيذ الفنيين • وهذا الفصـل سيكون محدودا بالاطار الثابت للموضوع حيث ان العمل الفعلى لا يمكن أن يشرح الا من ناحية علاقته بالوظائف المختلفه للادارة التى سنتناولها القسم الثالث •

الوضع القانونى للمنشأة

تعد المنشأة المستقله ـ المدارة طبقا لمبادىء الادارة العماليه ـ هى الوحدة الأساسيه التنظيميه فى كل القطاع الاشتراكى من الاقتصاد اليوجوسلافى . وبذلك فان النظام اليوجوسلافى لا يتضمن الا نمطا واحدا من المنشآت يمكن أن يوجد فى كل مجالات النشاط الاقتصادى سواء كان انتاجا أو تجارة أو خدمات، وبصرف النظر عن مدى العمليات(١). وكل المنشآت دون تمييز لها نفس الوضع القانونى ، وهى ـ من ناحية المبدأ ـ متساويه أمام القانون . (٢)

---

(١) باستثناء النظام المصرفى والتعاونيات الزراعية ، وبعض المؤسسات متعددة الاغراض (مثل معاهد الابحاث التى تلحق بها مزارع أو مصانع دون أن يكون غرضها الرئيسى ماديا) .

تعقب من المترجم « مد القانون الأساسى الذى صدر فى ٣١ مارس سنة ٦٤ بنطاق ـ الادارة العمالية بحيث شمل هيئات ومنظمات الخدمات الاجتماعية والصحية والتعاونيات » . (المترجم) ..

(٢) تحولت احتكارات الدولة السابقه وممتلكاتها الزراعية الى منشآت مستقلة تخضع للادارة العمالية . كما محيت التفرقة ما بين المنشآت التى تديرها السلطات الاتحادية والمنشآت التى تديرها سلطات أخرى . ومن هنا ، فان الكوميون هو ـ عادة ـ السلطه الوحيدة التى لها شأن على المنشآت .

واستقلال المنشأة البوجوسلافية يدور آليا حول محور عملها الجماعى (١) ولكن المنشأة نفسها هى التى تحمل الشخصية الاعتبارية، وليست أجهزة أو هيئات الادارة التى تعمل دائما باسمها .

وحرية منشأة ما فى التعاقد عمليا غير محدودة ، فلا تستطيع مصلحة أو وزارة حكومية الآن أن تملى عقودا بمقتضى خطط او لاى سبب آخر . وان كانت المنشأة لا تزال تخضع للقواعد العامة الخاصة بالمصادرة فى سبيل المصلحة العامة . وبالمثل فقد أزيلت القيود على المنشآت لاتخاذ الاجراءات القضائية أمام المحاكم المدنية والادارية أو لأن تدخل طرفا فى الاجراءات أمام المحاكم الجنائية .

وللمنشأة أيضا ـ داخل الحدود الموضحة بالفصلين الثانى والثالث ـ أن تنشأ جمعيات أو اتحادات لأغراض اقتصادية أو لحماية وتمثيل مصالحها المشتركة ويمكن لها أيضا انشاء خدمات مستقلة أو تعاونيات أو ورش أو منشآت أخرى .

ومن الناحية القانونية فان المنشأة تتكون من وحدتين متميزتين ـ الأولى جماعة العاملين والثانية أصولها التى تضم مجموع الممتلكات والأموال التى تحت تصرفها .

والوضع الذى أضفى على « جماعة العاملين » أنها مجتمع من العمال يسمى أصول المنشأة بعمله الشخصى وله الحرية فى ادارة المنشأة وانفسام ثمرات الادارة . والجماعة هى التى تعين أعضاءها ويمكن أيضا أن تفصلهم،

---

(١) انظر المادة ٦ من الاعلان الدستورى لسنة ١٩٥٣ ـ تعقيب المترجم أشارت المادتان ١٥ ، ١٦ من دستور سنة ١٩٦٣ الى الوضع القانونى للمنشأة وقد جاء فيهما بالنص .

مادة (١٥) المنظمة العاملة هيئة مستقلة وذات استقلال ذاتى .

والمنظمة العاملة شخصية اعتبارية وتملك حقوقا معينة على الانتاج التى تديرها . ولا يمكن أن تحرم هذه الحقوق أو تقيدها ما لم تتطلب ذلك المصلحة العامة وبناء على قانون اتحادى . وطبقا للاجراءات المبينة فيه ومقابل تعويض عادل .

وعلى المنظمة العاملة أن تصون الممتلكات الاجتماعية التى فى حوزتها حتى لاتتناقص قيمتها .

مادة (١٦) يحدد القانون الظروف العامة التى تمارس المنظمات العاملة بمقتضاها بعض صور نشاطها ذات الأهمية الخاصة .

وتتحدد بقانون اتحادى شروط تبادل الأموال والخدمات فى مجال التجارة الداخلية فى علاقاتها بالدول الأخرى .

(المترجم)

ما طلت محافظه على الاجراءات التى أريد بها حمايه حقوقهم . والعضويه هى النتيجه الآليه للانضمام الى المشأة ويمكن لأى عامل أن يترك العمل فى أى وقت (١) . ولا يطلب من الأعضاء الاشتراك بأى رأسمال ، كما لا يكون من حقهم سحب أية أسهم عند ترك المشأة .

ولا تملك المشأة أو جماعة العاملين أصول المشأة ، فبصرف النظر عن أصلها فان هذه الأصول « قانونا » ممتلكات اجتماعيه . وقد أعطيت جماعة العاملين بسلطة حق ادارتها . والقانون اليوجوسلافى يعالج هذا الحق فى الاداره كما لو كان حق انتفاع بضم الملكية الكاملة والتمتع بالأصول ولكن دون حق استهلاكها أو تحويلها من غرضها الاقتصادى ، ولهذا فقد قيل أن جماعة العاملين لها حق حقيقى وثابت ، فى ممتلكات المشأة وأموالها ، ولكن من المطلوب ادارتها «بالعنايه الواجبه» وقبل كل شىء الابقاء على قيمتها الكليه (٢) .

ولا يضع النظام من ناحية المبدأ ـ قيودا على حق جماعة العاملين فى التصرف فى الربح الصافى للمشأة كما تشاء . وما دامت الاجراءات الموضوعة قد اتخذت وأن الضرائب وغيرها من الالتزامات (الفوائد مثلا) قد أديت وأن المخصصات القانونية للاستهلاك والاحتياطى الخ .. قد خصمت . فان جماعة العاملين تستطيع أن توزع الباقى الصافى على أعضائها فى شكل أجور أو كسب عمل أو تستخدمه لأغراض الرعاية أو تقسمه على موارد المشأة نفسها (٣) .

وتنقسم أصول المنشأة الى أربع مجموعات . لكل مجموعة غرضها الخاص وقواعدها ... وهى رأس المال الثابت . رأس المال العامل الاحتياطى . اصول الرعاية .. وقد اشترط قانون سنة ١٩٥٧ الخاص بادارة هذه الموارد « ألا تحرم أية مشأة مواردها « بواسطة » أى جهاز حكومى « كما اشترط أيضا » أن المساهمة فى أموال المشأة لأى غرض لا يكون حقا فى تقرير قسمة مواردها أو أى امتياز من امتيازات الادارة »

---

(١) لمزيد من التفصيلات انظر الفصلين الرابع والتاسع .

(٢) طبقا لوجهه نظر أ. كاردل ـ فان ملكية الدولة لوسائل الانتاج قد أصبحت أكثر فأكثر اجتماعية بالمعنى الحقيقى للكلمة . اى ملكية مشتركة للجميع . ولكل واحد ومن هنا يكون انتفاء أيه ملكية ، انظر مقال « المهام الرئيسية لاقامة العلاقات الاشتراكيه » مجلة السياسة الدولية ـ للجراد ـ اتحاد الصحفيين اليوجوسلافى » .

(٣) لمزيد من التفصيلات انظر الفصل الثامن .

(٤) انظر الفصل العاشر .

وأخيرا فانه الغى الزام المنشأه بالحصول على اذن سابق قبل بيع الأصول الرأسمالية . والوجود الواقعى لأية منشأه لا يرتبط بأيه مبان أو انشاءات . ولكن بقيمة أصولها موضحة بالمعايير النقدية .

وهذا لا يعنى أن اقتصاد الدوله قد توزع بين عدد لا يتغير من المنشآت ففى كل اقتصاد يقوم على السوق لا بد أن يكون هناك احتمالات تكوين منشآت جديده أو ادماج البعض او تجزئه البعض الآخر . كما ان هناك احتمالات تصفيه أو حل أيه منشأة لم تعد منتجه من الناحيه الاقتصاديه ، أو أديرت اداره سيئه . وقد كيفت الاجراءات التى تحقق هذه الأغراض طبقا لنظم الاداره المحليه العماليه . وصممت بحيث تحمى حقوق كل جماعه من جماعات العاملين .

تكوين المنشأه :

فى المرحلة الأولى لتكوين المنشاه - لا تكون جماعة العاملين قد تكونت بعد .. ويتعين أن تأتى المبادأة من الخارج . ولم يعد ذلك من حقوق الادارات الاقتصاديه الحكومية ، ولكنه أصبح يتبع الهيئات التنفيذية على كل المستويات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ، بل أصبح من الممكن أن تقوم به مجموعات خاصه من المواطنين . والهيئات العامه التى لها حق تكوين منشآت هى المجلس التنفيذى الاتحادى ، والمجالس الاتحادية ، والمجالس التنفيذية للجمهوريات ، ولجان الشعب فى الأقاليم والكوميونات كما أن هذا الحق ممنوح أيضا للمنشآت والتعاونيات والمنظمات الاقتصادية الأخرى الى جانب الهيئات الاجتماعية مثل النقابات وجمعيات المستأجرين ويمكن تأسيس منشآت غير تجارية بمعرفة مجموعة من المواطنين بعد موافقة لجنة الشعب الكوميون . وهو عادة يمنحها اذا كان المشروع له ما يبرره (١) . وما أن تتكون المنشأة وتظهر فيها « جماعة العاملين » حتى يفقد المؤسسون سواء كانوا هيئة أو مجموعة من الأفراد . أى حق خاص - باستثناء حق استعادة المبالغ المقرضة الى المنشأة (زائدا الفائدة بالمعدل القانونى) . وسلطات الاشراف ممنوحة للكوميون المحلى سيان كان هو الذى أسس المنشأة أو لم يكن هو ، ما لم ينص القانون على غير ذلك .

وعملنا ، فان الكوميونات . أو الاقاليم ، هى التى تتقلد زمام المبادأة

---

(١) وقد نظرت المحاكم العليا بالفعل عددا من المنازعات من هذا النوع .

فى تأسيس المنشآت الجديدة بينما لا تقوم السلطات الاتحاديه أو الجمهوريه بذلك الا فى حالات المشروعات الكبرى بوجه خاص . وعادة تتكون المنشآت بالتطبيق لمتطلبات الخطه وتمول عادة بسلف من أموال الاستثمار العام أو بقروض من البنك . ويتطلب القانون من مؤسسى المنشأة أن يزودوها بكل الموارد المطلوبه للعمل المتيح ، وتحدد الاجراءات لاحتساب هذه المدفوعات . وتنظر المحاكم الاداريه المنازعات التى يمكن أن تقوم حول هذه النقطه (١) .

ويمكن القول بصفه عامه أن تأسيس منشأة ما يتم على مرحلتين منفصلتين الأولى هى « التكوين » وما تسمه من عمل تحضيرى . والثانية هى « الدستور » عندما تصبح المنشأه مستعده للعمل (١) .

والعمل التحضيرى لتأسيس منشأه لا يمكن أن تبدأ قبل أن تودع وثيقه تكوينها فى محكمه اقتصاديه . وطوال المرحله التحضيريه لا تكون للمنشأه شخصية قانونيه . ويعمل المدير باسمها طبقا لتعليمات المؤسسين واذا استمر العمل التحضيرى لمده طويلة يمكن انتخاب مجلس عمال ـ ولكن قراراته تكون خاضعة لموافقة المدير .

وما أن ينتهى العمل التحضيرى حتى يصبح من الضرورى أن يصدر الدستور الخاص بها . وواجب القائم بعمل المدير أن يتخذ الاجراءات لاصدار ذلك . فاذا فشل يصبح على الجماعه أن تقوم بالاجراء الضرورى . وأول خطوات ذلك هى اعلام لجنة الشعب فى الكوميون (٢) . ويجب على هذه الأخيره أن توافق مادامت الترتيبات الصحة والصحية ووسائل الأمن الصناعى متوافرة . وتصبح المنشأة شخصيه قانونية بمجرد أن تصدر

---

(١) أشارت المادة ١٣ من دستور سنة ٦٣ الى انشاء المنشأة . وقد جاء بها بالنص

مادة (١٣) يمكن أن تنشأ المنظمة العاملة بالتطبيق للقانون « بواسطة » المجتمعات الاجتماعية ـ السياسية أو المنظمات العاملة او المواطنين وتنشأ المنظمة العاملة كمنشأة أو منظمة اقتصادية لمناشط اقتصادية أو كمؤسسات أو هيئات للنشاط فى مجالات التعليم ـ العلوم ، الثقافة ، الصحة ، الرعاية الاجتماعية ، والخدمات الاجتماعية الأخرى . وتخصع جميع المنظمات العاملة لنظام قانونى موحد بعض النظر عن المؤسسين لها . كما يمكن أن يحدد القانون ظروف اندماج المنظمات العاملة أو انفصالها او استقلال بعضها . (المترجم)

(٢) يمكن لهاتين المرحلتين أن يتعاصرا وأن ينفذا فى وقت واحد معا فى حاله الحرف اليدوية أو المنشآت التجارية التى لا تتطلب عملا تحضيريا كبيرا .

(٢) فى هذه الناحية ، كما فى النواحى الخاصة بوضع المنشأة ، منحت المحكمة العليا الاتحادية صراحة لجماعة العاملين (أو لمجلس العمال حتى لو حل) أن يضع القضية أمام محكمة ادارية أو عادية .

دستورها • يعد الدستور ـ الذى يتضمن التسجيل كمنشأة ـ البداية العملية للادارة العمالية بمعنى انسحاب الهيئات المناسبة وتبنى القواعد الداخلية للمنشأة فيما يتعلق بكسب العمل • وتسلم عندئذ اداره المنشأة الى جماعة العاملين (١) •

وقد تقرر عندما انجذب هذه الاجراءات أن تصبح واجبة التطبيق آليا على المنشآت الموجودة بالفعل والتى يعود دستور معظمها الى سنة ١٩٥٤(٢) وبذلك صار من المستحيل عمليا أن تصبح المنشأه اليوجوسلافية خارج النظام كليه ونص على ايكال بعض الوظائف الاداريه الى هيئات الادارة العماليه خاصه ـ وكما سنرى فى القسم الثالث . فان هذه الوظائف متعدده •

الاندماج والانقسام :

لا يمكن لمنشأه أن تنشق و تندمج فى أخرى الا بقرار من مجلس عمالها أو جماعة العاملين فيها• وليس هناك قيود خاصة على تجزئة المنشأه ولكن الاندماج يمكن أن يمنع اذا رأت السلطات أن ذلك سيؤدى احتكارا (٣) •

كما يأذن التشريع اليوجوسلافى لجماعات العاملين فى بعض أنماط الصنائع أو الورش والعنابر بأن تطالب بالاستقلال الداخلى ، أو أن تكون مستقله تماما وعادة يكون من حق أى ورشه أو عنبر تمثل وحدة اقتصاديه وتقدر على العمل المستقل أن تصبح منشأة مستقلة ـ اذا طلب عمالها ذلك • وتكون لها عندئذ أجهزة ادارتها الخاصة واستقلالها المالى • ولكن

---

(١) عادة يحتفل بنقل سلطات الادارة بوضع لوحة تذكارية يحفر عليها تاريخ تسلم الادارة العمالية لسلطاتها •

(٢) كما ذكرنا فى المقدمة ، فان النظام الحالى للمنشآت المستقلة يعود الى صدور قانونى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٥٣ •

(٣) من الطبيعى أن يخضع الاندماج أو الانقسام للاجراءات التى أشير اليها من قبل عند تأسيس المنشآت الجديدة •

(تعقيب من المترجم) وقد أشارت المادة ٣٠ من دستور ٦٣ الى ذلك فجاء فيها بالنص

ماده (٣٠) يحظر كل اندماج أو اشتراك بين المنظمات العاملة • كما يحظر كل نشاط تقوم به منظمه أو جهاز من أجهزة الدولة اذا أريد بهذا كله وقف أو تغيير التعامل الحر فى السلع والخدمات بقصد تحقيق مزايا مادية لا تستند الى عمل أو انتهاك العلاقات الاقتصاديه الاشتراكية أو تنمية علاقات غير متكافئة فى مجال النشاط الاقتصادى أو الحاق اضرار بالمصلحة العامة كما يحددها القانون الاتحادى •

هذا لاينطبق على كل الحالات (فالمحلات التى تكونها لبيع منتجاتها لايسمح لها بذلك) ويتوقف الأمر ـ الى حد كبير ـ على مواقف الكوميون الذى تقع بدائرته المنشأة ٠

والمشكلة الرئيسية التى اسفر عنها التطبيق هى مشكلة الاندماجات التى تفرضها (أو التى تظهر نتيجة لضغوط غير قانونية) السلطات المحلية الحريصة على أن تجد وسيلة لتقوية مالية منشأة تمر بعض الصعوبات باندماجها فى منشـــأة أخرى مزدهرة ٠ وقد أدت حالات من هذا النوع بالمحكمة الاتحادية الاقتصادية لأن تضع مبدأ مؤداه أن رغبة جماعة العاملين هى الحاسمة فى كل الشئون التى تمس وضع المنشأة (١) ٠

التصفية :

مبررات تصفية المنشأة فى القانون اليوجوسـلافى هى العجز أو النشاط غير المشروع ولما كانت هذه هى العقوبة النهـائية فى ظل نظام الادارة العمالية ، وتنهى وجود المنشأة وجماعة العاملين ، فانه لايمكن أن يتم الا فى ملابسات وبالتطبيق للاجراءات التى وضعها القانون ولما كانت جماعة العاملين تدير فحسب ممتلكات عامة فليس لها ـ فى حد ذاتها ـ الحرية فى تقرير التصفية ٠

وكقـاعدة عامة ، فان منشـأة ما تصفى اذا لم تستطع أن تؤدى التزاماتها المالية وفى مثل هذه الحالة يستطيع أى دائن أن يتقدم بالطلب اللازم الى أية محكمة اقتصـادية (٢) ٠ وتبـدأ المحكمة ـ بعد أن تجرى تحرياتها « بواسطة » الخبراء ـ اجراءات التصفية وتعين حارسا ٠ وتنشر أنباء كل تصفية فى الجريدة الرسمية للاتحاد ٠ وتعد المنشأة من اللحظة التى يتم فيها النشر غير موجودة من زاوية الادارة العمـالية ، ويتولاها

---

(١) أيدت المحكمة الاتحادية فى حكم لها بتاريخ ١١ نوفمبر سنة ١٩٥٧ حق مجلس العمال فى الرجوع عن قرار له سابق ورفض الاندماج ما دامت الاجراءات المطلوبة لم تأخذ طريقها الى التسجيل ٠

وفى قضية أخرى أيدت المحكمة استئناف مجلس عمال حل (بطريقه غير قانونية) بمعرفة سلطات الكوميون رغبة فى فرض الاندماج على المنشأة ٠

(٢) يمكن أيضا لجماعة العاملين فى منشأة عاجزة عن السداد أن تطلب الى المحكمة اتخاذ اجراءات التصفية ٠

الحارس ومهمته الرئيسية أن يحفى أصـــول المنشـأه وأن يقسـمها بين الدائنين (١) ٠

وليس من الضرورى أن يصمم أمر التصفية القانونى أية مسئولية على أعضاء جماعة العاملين ٠ ولكن قد يحاسب المدير والموظفون التنفيذيون بمقتضى القانون المدنى للاسراف فى النفقات (خاصة منح العمال كسب عمل بمعدلات تزيد عن الحد الأدنى المضـــمون قانونا) عمدا وللاصرار بالدائنين خلال الشهور الثلاثة السابقة على تاريخ بدء التصـفية ٠ ويمكن تقرار من المحكمة ــ أن يحرم مدير وأعضاء وهيئات ادارة منشأة مفلسة لمدة محدودة ــ حق ممارسة وظائف الادارة فى منشأة أخرى ٠

وينص القانون اليوجوسلافى أيضا على حالتين خاصـــتين لاتتطلب التصفية فيهما موافقة سابقة من المحكمة ٠٠ فيمكن للجنـــة الشـــعب بالكوميون ــ بقرار من عرفيها ــ أن تأمر بتصفية منشـــأة لا تعد مفلسة قانونا ــ ولكنها لا تحصل على دخل كاف لكى تدفع التزاماتها من الضرائب وتفيه « الاشتراكات الاجتماعيه » كما لاتستطيع فى الوقت نفسه دفع الأجور الدنيا المضمونه لعمالها (٢) . وفى مثل هذه الحالات يجب أن يقدم الكوميون المبالغ الضروريه ــ ولا يستطيع تخليص نفسه من هذا الالتزام الا بتصفيه المنشاة .

كما يمكن أن تتم التصفية دون أمر المحكمة اذا أمرت لجنة الشعب أو أى جهاز مختص من أجهزة الدولة باغلاق المنشـــأة بالتطبيق لنص

---

(١) أشارت المادة ١٨ من دستور سنه ١٩٦٣ الى تصفية المنشآت ٠ وجاء فيها بالنص

مادة (١٨) يجوز ــ مع الخضوع للظروف والاجراءات التى ينص عليها القانون الاتحادى أن تصفى منظمه اقتصادية اذا عجزت عن تحديد وسائل الانتاج وبقية المعدات التى تديرها ٠ او اذا عجزت عن الوفاء بالتزاماتها القانونية ٠ كما يجوز بقانون اتحادى وطبقا للاجراءات المبينة فيه وضع المنظمة الاقتصادية تحت الحراسة الادارية اذا أدى نشاطها الى الاضرار بالمصالح العامة بدرجة بالغة كما يجوز بقانون وطبقا للاجراءات المبينة فيه ٠ اذا لم تعد تفى بالشروط المقررة فى القانون أو الممارسة نشاطها ٠ (المترجم)

(٢) هذا النوع من التصفيه يتطلب ظروفا غير عاديه ٠ فيجب أن تفوق أصول المنشأة حصومها لأنه اذا لم يتحقق ذلك ــ يمكن اتخاذ الاجراءات القضائية ٠ ولكن يجب ان يكون دخل تشغيلها الصافى غير كاف لترويد العمال بالأجور الدنيا المضمونه ٠ وفى الوقت نفسه يجب الا يكون لديها احتياطيات أو أموال يكون من حقها السحب منها لمواجهة الحالة ٠ وبالاضافة ٠٠ فان الكوميون نفسه يجب أن يكون عاجزا عن تسليف المبلغ الضرورى أو يفضل استخدام موارده بطرق أخرى ٠

قانون يمنحها هذا الحق على وجه التعيين . وهذا الاحتمال لايوجد الا فى حاله ارتكاب بعض التصرفات الشائنه فى ادارة المنشآت التجاريه أو الحرفية ويبدو أنه ضئيل المغزى بالنسبه للمنشآت الكبرى .

ويجب أن نعين بدقة المبررات القانونيه لتصفيه منشأه ـ كما يمكن استئناف أوامر التصفية أمام المحاكم . وكما ذكر أحد الكتاب فان القانون اليوجوسلافى « يقضى على أى عنصر تحكمى فى القرارات التى تمس وجود منشأه ما حتى يحمى حقوق الاداره ، العمالية فى كل منشأه على حده . وبالتالى الاداره العمالية بصفة عامة » .

ومع أن الاحصائيات الشـــامله ليست متاحة . فانه ليبدو أن التصفيات القضائيه للمنشآت المفلسه قد حدثت ، وان لم تكن على نطاق واسع . فخلال المده من ١٩٥٤/١٩٥٧ صـفى عدد كبير من المنشـــآت التى كانت مطلوبة عندما كان الاقتصاد يدار مركزيا ، وأصبحت بعد غير اقتصـــادية (مثل وكالات الشراء الجبرى من منتجات المزارع والنبض والجلود .. الخ ..) .

وقد كانت هذه الهيئات فى العاده منشآت صغيره جدا (مخـازن وورش .. الخ) .. ولم تكن مجزيه .. وقد أعيد افتتاح معظمها فى شكل آخر أو لأغراض أخرى ، وذكر مجلس مدينة بلجراد أنه خلال عام ١٩٥٦ أغلق بضع عشرات من هذا النوع ـ وكان الكثير منها يستخدم عاملا واحدا أو عددا ضئيلا من العمال . ومن بين المنشآت المصفاة ٢٠ عشرون منشأة للمحاسبه ـ وكان بين المنشآت الكبيرة التى صفيت بضع من منشآت البناء التى تعرضت حتى سنة ١٩٥٧ لفترة قاسية . وعدد من المنشآت التجاريه (وخاصه تجارة الجمله) .

وبالنسبة للاندماج . فقد كان هناك بعض حالات لتصـــفيات غير قانونية بأمر الكومنونات ولكن قيل ان هذه « استثنائية للغاية » ولم تؤثر الا على « منشآت فى غاية الصغر وورش وحرف يدوية .. الخ .. » (١)

اعادة التنظيم المالى والتشغيل بمعرفة الحارس :

يمكن بمقتضى التشريع السارى بحيث تصفية احدى المنشـــآت المفلسة أو غير المستقرة اذا تحملت العجز هيئة خارجية (المجلس التنفيذى

---

(١) انظر ن. بالوج. « الادارة الجديدة » المجلد ٧ العدد ٢ مارس ، ابريل ١٩٥٩ ص١٥٠-

الاتحادى ـ المجلس الصعيدى للجمهورية ـ لجنة الشعب ـ منطقة اقتصادية أعلى ـ نقابه .. الخ ..) يكون لها مصلحه فى بقاء المنشأه (١)

وعند تحمل العجز يمكن للهيئه التى تحملته ـ اذا رأت ذلك ـ أن تضع المنشأه بين يدى حارس عمومى لتدعيم ماليتها • وعندئذ يمارس هو كل سلطات الاداره (٢) • وتصفه عامة فان فرض الاداره « بواسطه » حارس على منشأه انما يكون عندما تظن ان هيئات الاداره العمالية مسئوله عن العجز •

وتعيين حارس يتضمن تلقائيا حل كل أجهزة الاداره داخل المنشأة والايقاف المؤقت لاستقلالها الداخلى • وهذه الصوره من صور الطوارىء لا يمكن فرضها على المنشأه الا لفترة محدوده لا تتعدى عاما • وعند انتهائه تعود الاداره مرة أخرى الى جماعة العاملين •

واداره منشأه ما عن طريق حارس تكفل الابقاء عليها عاملة والتثبت من أن الاموال ، التى زودت بها تستخدم بكفاية (٣) هى حاليا الحالة الوحيده التى يمكن تمفصلها وضع منشأة عامله تحت رقابة السلطة العامة لفتره من الزمن • والحارس مقيد بكل القواعد واللوائح التى تحكم الاداره ، وخاصة ما يتعلق بظروف أجور العمل (٤) •

وعملنا فان هذا الاجراء لم يستخدم الا فى حالات محدوده • أما فيما يتعلق بتصفية المنشآت • فليس هناك أرقام منفصلة عن العدد الفعلى للمنشآت التى تعرضت لذلك •

أنماط خاصه من المنشآت :

تنطبق النصوص القانونية العامة التى سبق ذكرها من ناحية المبدأ على كل المنشآت فى طول البلاد وعرضها • فكل منشأه بوجوسلافية تعتبر الى حد ما مؤسسة دائمة مستقلة مكونة باسم الذين يديرونها من

---

(١) يقضى القانون أيضا بامكان تسويه خاصة ترتضيها أغلبية الدائنين أمام المحكمة وتقبل التنازل عن جزء من ديونهم ليمكن للمنشأة أن تستعيد صفتها المالية السليمة •

(٢) اذا تحملت الفجر منطقة اقتصادية او اجتماعية فان الحارس يعين بناء على طلب هذه المنطقة بمعرفه لجنه الشعب بالكوميون •

(٣) بمقتضى قانون ١٩٥٧ عن ادارة أصول المنشآت • يمكن للكوميون أن يأمر أن تدار احدى المنشآت بمعرفة حارس اذا حدثت اختلالات جسيمة فى ادارة أصولها أو دخلها •

(٤) لايمكن لمنشأة يديرها حارس أن تدخل معايير للاجور حتى يتخذ مجلس العمال القديم ...

ناحيه . والذين يمون أصولها تعملهم المسح من ناحيه أخرى . ولكن عند التطبيق ـ كما فى القانون ـ فان وضع كل منشأه يتأثر بعدد من العوامل الخاصه مثل مجال نشاطها ـ حجم قوتها العـــاملة ـ أهميتها الاقتصادية . وسنقدم وصـــفا مجملا للغاية عن الدرجات الرئيســـية للمنشآت .

والمنشآت البوجوسلافية تصنف عادة طبقا لنشاطها الرئيسى ، أى الفرع من النشاط الذى تنتمى اليه . والتصنيف الرئيسى هو (أ) الصناعة والتعدين ـ مع تقسيم فرعى لآحاد الصناعات (ب) البناء (جـ) التجاره ـ (جملة وتجزئة ودولية) والفنـادق (د) الحرف اليدويه (هـ) الزراعه . (و) الغابات . (ز) النقل والمواصلات . (ح) الخدمات الثقافيه والحضاريه (١) .

ولا تنطبق نظام الاداره العمالية والمنشأه المستقلة تمام الانطبـــاق الا فى الفروع التى توجد فيها حرية للمتاجره والاربـــاح ومن أجل هذا وضعت ترتيبات خاصة لبعض أقسام الاقتصاد .

١ ـ المنشآت التى تنتج وتوزع القوى الكهربائيه تجمع تحـــت اجباريه فى ست مجموعات communities فى كل جمهورية مجموعة وهذه الست تكون بدورها مجموعة اتحادية « لصناعة الكهرباء » . وقد استمد هذا الكيان من الطبيعة الاحتكاريه للصناعه . التى تفرض تعريفه موحده وتتطلب التعاون الوثيق وتجنبه التكاليف غير لجنه وأخرى . على أن ذلك لا يقضى على الاستقلال الداخلى للمجموعات . وكل مجموعة تدار بمجلس منتخبين من آحاد جماعات العاملين فيه .

٢ ـ المنشآت التى تعمل للدفاع القومى تخضع للائحه خاصة تضعها فى بعض الحالات تحت رقابة وزاره الدفاع الاتحادية . وخاصة بالنسبة لبرامج الانتاج . وتعيين المديرين ، والحصول على موافقة قبل اتخاذ بعض القرارات الهامة . ويمكن القول بصفة عامة أن الكومنولث والأقاليم ليس لها سلطة على مثل هذه المنشآت (٢) .

---

(١) معظم هذه الفروع تنقسم أيضا الى عدد من المجموعات الفرعيه .

(٢) هذه المنشآت غير مدرجة فى الاحصائيات العامه عن المنشآت اليوجوسلافية وطبقا لتصريح رسمى فانها «ستدمج بالتدريج فى النظام الاقتصادى العام للبلاد» (انظر =

٣ ـ يمكن أن تخضع اداره المنشآت المشتغلة بالتجارة الداخلية الى عدد من القيود لمصلحه المستهلكين . فمثلا صدر أمر عن العمليات التجارية فى عام ١٩٥٥ ـ يعطى لحاى الشعب السلطة فى تكوين مجالس لممثلى المستهلكين فى بعض المنشآت التجارية . أو بعض أنماط المنشآت ليحقق رقابة عامة على الاداره .

ومنذ سنة ١٩٥٥ تكونت بضعة آلوف من مجالس المستهلكين ، ولكنها حتى الآن ـ فيما يبدو ـ لم يكن لها جدوى ملحوظ على الاداره فى هذا القسم من الاقتصاد .. (١)

٤ ـ يشبه موقف المنشآت التى تعمل فى السكك الحديدية والبريد موقف المنشآت فى مجموعات صناعة الكهرباء . ويعين مديرو العموم فى السكك الحديدية والبريد مباشرة من المجلس التنفيذى للاتحاد .

٥ ـ منشآت البلديات والخدمات تخضـــع الى حد كبير الى هيمنة سلطات الكوميون وحقها فى التصرف فى الأصول مقيد الى حد كبير . وقد أوضح القانون لحلاء أن الكوميون يجب أن يعوض المنشآت التى يطلب منها أداء خدمات خاصة للمجتمع .

٦ ـ تخضع المنشآت المشتغلة فى الماشط الثقـافية والحضارية لقواعد خاصه طل عملها له طابع تجارى (٢) وفى الوقت الحاضر فان هذه القواعد تنطوى أساسا على نشر الصحف ودور الطباعه والاذاع وتوزيع وعرض الأفلام . ففى كل هذه الحالات تقرر الادارة العمالية بمجلس تعينه الهيئـــة التى كونت المنشـأة وله مسئولية عامة (علمـية أو فنية) عن البرنامج (٣) .

= محاضر المناقشات عن ميزانيه الدفع القومى فى لجنة الميزانيه للجمعيه العموميه لانها متعددة جدا ، واهميتها تتضاءل من زاويه الادارة العمالية .

(١) عند نهاية سنه ١٩٥٨ وجد فى يوجوسلافيا (١٩٠١ مجلس للمستهلكين وتوزيعهـــا الجغرافى غير متعادل . فمثـلا فى مدينتين صناعيتين فى سـلوفانيا نجد فى الأول (كرانج) ٢٤٥ مجلسا ـ بينما نجد فى الثـانية (ماريبور) خمسـة ـ فحسب ـ وموضوع سلطه هذه المجالس هو مما لم يبت فيه بعد .

(٢) لا يقصد أن توجد « منشأة » حيث توجد « خدمة » مجانية (كالتعليم) مثلا أو حيث تدفع اعانه مباشره ومبسطة (كالمسارح) وفى مثل هذه الحالات تستخدم طرق أخرى للادارة الذاتيه الاجتماعية » .

(٣) وهكذا يجب بمقتضى التشريع الذى ينظم دور النشر موافقة مجلس العمال على البرنامج السنوى للمطبوعات بناء على توصية مجلس المطبوعات الذى يعينه مؤسس او مؤسسو للنشأة . فاذا نشأ خلاف يسوى بالتحكيم .

ومع أن الموقف الخاص للمنشآت في هذه الفروع من الاقتصاد اليوجوسلافي يعدل مجال الادارة العمالية في هذه المنشآت ، فان الاستقلال الداخلي كقاعدة يحتفظ به ـ وتكون جماعاتها وأجهزتها المنتخبة في موقف للتساوم أقوى مما لو ترك الأمر كلية لمديريها وسلطاتهم العادية (١) .

حجم المنشأة والقوى العاملة بها :

مع أن وضع المنشأة قد لا يؤثر كقاعدة لا بأهميتها الاقتصادية ولا بحجم القوى العاملة بها ـ فان القانون اليوجوسلافي استثنى مجموعة واحدة هي الحرف اليدوية ، والمحال التجارية التي لا تستخدم سوى حفنة من العمال (لا يتجاوزون ٣٠) والتي يمكن أن تعتبر « محلات » أو «ورش» ومثل هذه المحال والورش الصغيرة تخضع للوائح التي تضعها الكوميونات المحلية وتراقبها العمال . ويجب أن يقتصر نشاطها على دائرة الكومون نفسه . وتكون لها مركز واحد للبيع . وتنظيماتها الداخلية وحساباتها وطريقة توزيعها للدخل كلها مبسطة الى حد كبير ، فيمكن ـ على سبيل المثال ـ لجماعة العاملين أن تسحب مدير الورشة من بين أعضائها . على أن تخضع ذلك لموافقة الكوميون . ويمكن أن تعهد الكومون بعمل صغير الى عامل أو أكثر مقابل ايجار محدود . وفي مثل هذه الحالات تؤجر الممتلكات العامة التي تكون العمل ـ بطريق المزاد العلني الى عامل أو أكثر يتولى تشغيلها على مسئوليته الخاصة » ، وهذا النوع من العمل منتشر الآن في الحرف الصغيرة وتجارة المواد التموينية . ففي الحرف اليدوية وحدها وجد ٢٩٢٥ من أعمال الاعارة سنة ١٩٥٨ أو ما تقارب ٥٨ ½ من العدد الكلي لهذا الفرع (لا يدخل في هذا آحاد الحرفيين) .

ومن الطبيعي أن يكون لحجم المنشأة آثار عملية لا من ناحية احتمالاتها في السوق ومعاملاتها مع البنوك فحسب ، ولكن من ناحية عدد الذين يمثلونها في المجالس المحلية وعلى المستويات العليا . وتمنح المنشآت الكبرى اهتماما كبيرا ومراقبة أعظم من السلطات العليا . وبالمثل

---

(١) نود أن نوجه نظر القراء الى القانون الأساسي الذي صدر في ٣١ ديسمبر ١٩٦٤ خاصا بالادارة العمالية والذي مد نظام «الادارة العمالية الى منشآت الخدمات العامة على انواعها وعدل في كثير من أحكام القوانين السابقة ، انظر مجلة العمل الدولية المجلد ٩٠ العدد ٣٠ سبتمبر سنة ١٩٦٤ ـ ص ٢٨٠ .

(المترجم)

فان عدد العمال يكون له أثر حاسم على البناء الداخلى للمنشأه وهيئات الاداره فيها • والقانون نفسه لا يمس الا بين المنشآت التى تستخدم أقل من ثلاثين عاملا • حيث تكون جماعة العاملين نفسها مسئولة مباشره عن الاداره ، وبين المنشآت التى تجاوز قوتها العاملة هذا العدد وتسحب مجلس عمال • ومن الناحية العملية ـ فان الاداره العمالية فى المنشآت الكبرى أكثر نفوذا بالنسبة لبعض المسائل التى يكون عليها ان تعالجها •

ويقدم الجدول (د) فى الملحق الاول « تقريبا » للمنشآت البيروقراطيه طبقا لفرع الاقتصاد الذى تتبعه وحجم القوى العاملة • ومنه يتضح أن المنشآت الصغرى هى الاكثر عددا • فالمنشآت التى تستخدم ما بين ٧ و٢٩ عاملا تبلغ ما يزيد عن ثلث المجموع ـ وان لم تمثل سوى ٦٪ من حجم العمالة • ومن الناحية الأخرى فهناك ١ر٥٢٤ منشأه (٩٧٣ منها صناعية) يزيد عدد عمال كل منها عن ٢٥٠ عاملا تمثل ٦٪ من مجموع عدد المنشآت الواردة بالاحصائية ولكنها تمثل أغلبية العمال فى القطاع الاشتراكى من الاقتصاد •

وهذه الدراسة تتناول منشآت هذا القسم الأخير •

الفصل الرابع

جماعه العاملين

فى نظام الاداره العمالية يراد للهيكل الداخلى للمنشأه أن يستجيب لمطلبين الأول أن يمكن العمال الذين يكونون جماعة العـــاملين من أن يمارسوا حقوقهم فى اداره الشئون المتعلقه بسياسة المنشأه اما مـــاشره واما عن طريق ممثليهم • والثانى الثبت من أن هذه السياسه يمكن أن تمارس بشكل سليم عن طريق هيئات الادارة المزودة بالسلطه والاستمرار اللازمين لأداء واجباتهما •

لانجاز هذا الغرض المزدوج — فان الهيكل الداخلى للمنشـــأه اليوجوسلافية يقوم على أساس الفصل بين سـياسة الاداره • والناحية التنفيذية والفنيه وبذلك يوجد محوران أو مستويان

(أ) مستوى يجرى صعدا ويتكون من أجهزه الاداره المقامة على جمـــاعة العاملين • وتضم هيئتين منتخبتين (مجلس العمال ومجلس الاداره) ووكيلا تنفيذيا (هو مدير المنشأه) •

(ب) مستوى يجرى سفلا ويتكون من أجهزه التنفيذ التى يرأســـها مدير المنشأه الذى يكون مسئولا عن كل رؤساء الأقســـام والملاحظين والمهندسين وكل العمال الباقين فى المنشأة .

وسيعالج هذا الفصل والفصلان القادمان وضع ودور (قانونا وتطبيقا) هذه الهيئات التنفيذيه والاداريه فى المنشأة اليوجوسلافيه .

التكوين :

تستوعب جماعة العاملين التى وضعت بين يديها حقوق الاداره ـ كل العمال الذين يعملون عادة فى المنشأه بما فيهم المدير . وعند الالتحاق بالمنشأه يصبح كل عامل ـ تلقائيا ـ عضوا فى جماعة العاملين ويكتسب الحقوق المترتبة على ذلك . وهو يفقدها عندما يترك المنشأة .

وبمجرد أن يصدر دستور المنشأه يصبح موظفوها الأولون مسئولين باعتبارهم « جماعة العاملين » ومن ثم فان تركيب جماعة العاملين يتوقف على سياسة هؤلاء الموظفين أى موقفهم من تعيين العمال أو الاستغناء عنهم . ويحرم القانون صراحة على جماعة العاملين أن تتنازل عن امتيازات لها فى هذه الناحية الى المدير أو مرءوسيه (١) .

وعند انتخاب هيئات الاداره ـ فان الجماعة لا تضم سوى الذين لهم حق التصويت . وأعنى المواطنين اليوجوسلافيين الذين بلغوا سن الثامنة عشرة ويتمتعون بكل الحقوق المدنية . ويستثنى المتدرجون ـ كمجموعة خاصة وكذلك الخبراء الذين يشتغلون بصفة مؤقتة أو جزءا من الوقت (٢) . وعمليا فان عدد الذين لهم حق التصويت يقترب جدا من عدد جماعة العاملين . وطبقا للاحصاءات من انتخابات سنة ١٩٥٧ التى تمت فى المنشآت التى تستخدم أكثر من ثلاثين عاملا فان ٣٤٫٣٤٠ عاملا لم يسجلوا فى كشوف من لهم حق الانتخاب من بين ١٫٤٣٠٫٣٤١ عاملا (أو ٢٫٥٪) .

---

(١) لتحليل أكثر تفصيلا عن اجراءات التعيين والفصل ـ انظر الفصل التاسع .

(٢) كالحاسبين الذين يعملون بعض الوقت ، والمهندسين الاستشاريين الذين ليس لهم حق الحصول على مرتبات ولكن يدفع لهم مكافآت أو أتعاب متفق عليها وهم لا يخضعون لبعض الاجراءات التأديبية ـ وقد وضع قانون علاقات العمل لسنه ١٩٥٧م حدودا =

الوظائف :

ليست جماعة العاملين - اذا أردنا الدقة - في المعنى هيئة من هيئات الادارة ، الا في المنشآت الصغيرة التي يستخدم أقل من ثلاثين عاملا حيث تكون بأسرها مجلس عمال . واذا كان هناك أقل من سبعة عمال فانهم جميعا يجلسون في مجلس الادارة . ورئي في المنشآت المتوسطة والكبرى أن جماعة العاملين ستكون من الكبر والجسامة والتعقد والتباين بحيث تعجز عن أن تدير المنشآت (١) وبدت بالتالي الاقتراحات عن تطبيق هذا النوع من الديموقراطية المباشرة باعتبارها سابقة لأوانها (٢) - وعلى هذا فان جماعة العاملين عادة تدير المنشأة عن طريق مجلس العمال الذي تنتخبه في أول كل سنة (٣) ويمكنها عند الضرورة اسقاط أو سحب الثقة منه فيما بين الانتخابين (٤) وهذا المجلس مسئول أمام جماعة العاملين . ويجب أن يقدم لها حسابا عن ادارته .

= صارمة على بعض هذه الفئة (التي يشار اليها في التعبيرات اليوجوسلافية على أنهم « مستخدمون شرفيون »

تعقيب من المترجم

ولكن يجب أن يلاحظ أن القانون الأساسي الذي صدر في ٣١ مارس سنة ١٩٦٤ أعطى المندرجين والعمال الموسميين حق الترشيح لمجلس العمال « اذا كانوا قد أمضوا في عملهم مدة ثلاثة اشهر على الأقل » .

(١) بعض الكتاب اليوجوسلافيين (وبعض الممارسات الحديثة أيضا) لم تستبعد امكانية ادارة السياسة عن طريق جماعة العاملين . وتنص المادة ٦ من القانون الدستوري أن تدير جماعة العاملين المنشأة مباشرة او عن طريق مجلس العمال . وأن حق الادارة الذاتية انما يتسع الجماعة بمجرد تكوين أية منشأة .

(٢) أنظر مثلا ب . كوفكاك و أ . فلسيوفيتش « الطبعة الديموقراطية للادارة العمالية في «المسائل الاشتراكية الراهنة» أعداد ٣١ ، ٣٢ يوليه اكتوبر سنة ١٩٥٥ ص ٦٥/٠٨٢

(٣) أصبحت مدة مجلس العمال بمقتضى القانون الاساسي الصادر في ٣١ مارس سنة ٦٤ سنتين ويحدد انتخاب نصف العمال سنويا ، ولا يجوز تحديد انتخاب عضوية المجلس الذي انتهت مدة أخرى مباشرة . (المترجم)

(٤) لتحليل اجراءات الانتخابات أنظر الفصل الخامس

ولكن الجماعه لا تعمل وحدها كهيئه ناحبه ، وان كانت هذه مهمتها الرئيسيه (١) . فعانونا وعمليا يوجد سبل عديده تمكن المجتمع أو أفراده من أن يؤروا أترا مباشرا على الطريق الذى تسلكه الادارة .

ويمكن القول عموما ان القانون يسمح لكل أعضاء جماعة العاملين بأن يقدموا الاقتراحات أو الأسماء الى هيئات الاداره المختصة . ويمكنهم — اذا أرادوا — حضور اجتماعات مجلس العمال والتحدث فيه . وفى بعض الحالات يشترط القانون ضروره أحد رأى جماعة العاملين سلفا . فمثلا كل مسودات اللوائح التى يضعها مجلس الادارة يجب أن تقدم اليها أولا لابداء الملاحظات والتعليقات . وحيثما يقدم مجلس الاداره الى مجلس العمال مشروعات روجعت نصيحه عرضها على جماعة العاملين بالطريقه السابقة ، فمن المألوف أن يخطره فى الوقت نفســـه باقتراحات وآراء جماعة العاملين التى لم يأخذ بها . وأعطى قانون علاقات العمل لســـنة ١٩٥٧ جماعة العاملين الحق فى المبادأه بالتعديلات فى قواعد المنشـــأه الخاصة « بالمواضيع » التى من نوع التعيين . الفصـــل . التأديب . وبمقتضى هذا القانون فان مجلس العمال ملزم بأن يدرس أى اقتراح بتعديل هذه القواعد يتقدم به اليه ما لا يقل عن ثلث أعضاء جماعـــة العاملين .

ويبدو أن هذه المواد تلاحظ بدقه عند التطبيق . ففى كل زيارات بعثة مكتب العمل الدولى لمجالس العمال قبل ان عمالا لبسوا من أعضاء المجلس يحضرون اجتماعاته بانتظام . وان عدد هؤلاء يتفاوت تفاوتا كبيرا . وفى بعض الحالات يزيد عدد العمال الحاضرين على عدد أعضـــاء المجلس نفسه . وفى احدى المنشآت التى زارتها البعثة . قبل ان أوسع « قاعة » فى الاقليم قد استؤجرت لاجتمـــاعات آخر السنة . ويبدو أن العمال غير الأعضاء يقومون فى بعض الحالات بدور فعال فى المناقشات . ففى عدد كبير من المنشآت التى زارتها البعثة فى نوفمبر سنة ١٩٥٩ ذكر أن مئات الاقتراحات قدمت من العمال خاصة بالقواعد الجديدة . وخاصة ما يتعلق منها بأجر العمل الذى كان وقتئذ موضع التعديل ، ونوقشت تعديلات عديدة ، وظهرت فى بعض الحالات تحقيقـــات كاملة عنها فى مجلة المصنع .

وثمت صور أخرى من المساهمة المباشرة والعملية لجماعة العاملين فى

---

(١) يمكن أن يضاف أن جماعة العاملين تنتخب أيضا ممثلين لمجلس الانتاج فى الكومبون .

الادارة وأبرز ما يمكن ذكره هنا هـــو اجتماعـــات الجماعة • واجراء الاستفتاءات •

الاجتماعات :

أصبح عقد اجتماعات جماعات العاملين لتقديم حساب عن الطريقه التى تدار بها المنشـــأة من الخصـــائص المميزة للادارة العمليه فى معظم المنشآت وفى المنشآت الكبرى تعقد هذه الاجتماعات فى كل ادارة أو قسم (١) وطبقا لاستفتـــاء قام به معهد الاحصـــاء الاتحـــادى عن عدد الاجتماعات التى عقدت عام ١٩٥٦ لجماعات العاملين فان هذا العدد هو ١٣٧ر١٣١ اجتماعا منها ١١ر٩٤٦ اجتماعا فى منشآت صناعيه بمعـــدل خمسه اجتماعات لكل منشأة من المنشآت التى شملها الاستفتاء وعددها ٦ر٠٩٣ منشأة (منها ٢ر١٤٨ صناعيه) (٢) .

وهذه الاجتماعات تتفاوت فى طبيعتها الى حد كبير بين منشـــأة وأخرى • وهى تعقد بناء على طلب مجلس الادارة نفسه أو اللجنة النقابية فى المنشأة (٣) ويشترك الموظفون العينيون فى هذه الاجتماعات عندما يتطلب الأمر ذلك (٤) .

وفى بعض الأحوال تعقد هذه الاجتماعات لمناســـبات معينه ، كأن تكون للاعلام أو للتشاور عن مسأله غير عاديه ولكنها عادة تعمل لأن تكون دوريه وخاصه فى المنشآت الكبرى التى فيها أقسام أو عناصر متخصصه الى درجه عاليه . وفى مثل هذه الحالات فان اللوائح تذكر تفاصـــيل الاجراءات التى تحكم العلاقة بين جماعه العاملين ومجلس العمال وطريقه الدعوة للاجتماع « والمواصيع » التى يمكن أن تناقش فيه . وفى العادة

---

(١) تجتمع جماعات العاملين أيضا فى اجتماعات خاصين لتسمع كيف يؤدى مندوبوها فى مجالس المنتجين أعمالهم •

(٢) النشره الاحصائيه رقم ٢٧ يونية سنه ١٩٥٧ •

(٣) من بين الاجتماعات الـ ١٣٧و٣١ التى عقدت سنه ١٩٥٦ فان ١٣ر٢٠٤ قد عقدت بناء على طلب مجالس العمال و ١٧ر٩٣٣ بناء على طلب اللجنة النقابية •

(٤) وهذه الاجتماعات غير اجتماعات الانتاج أو « المشاورات الانتاجية » التى كانت دأبا مألوفا فى يوجوسلافيا حتى قبل ادخال الادارة العمالية وكما ذكر كاتب يوجوســـلافى « ان اجتماعات الانتاج هذه كان يدعو اليها مدير القسم أو العنبر لكى يتناقش مع مرءوسيه فى مشاكل الانتاج التى تقابله بينما فى اجتماعات الجماعة تكون المناقشة حول عمل أجهزة الادارة ، وان كانت هذه التفرقة لا تلاحظ دائما وعمليا بدقة » انظر ر• فيداكوفيتش فى « الادارة الجديدة » مجلد ٥ عدد ٣ مايو سنة ١٩٥٧ ص ٢٢٧ •

يطلب مجلس العمال أن يخطر الجماعه من وقت لآخر وبوجه خاص عندما تنتهى مدته ـ وعندئذ يوزع فى المنشآت الكبيرة ـ تقرير مطبوع أو مكتوب على الآله الكاتبه على جميع العمال .

ولما لم يكن لهذه الاجتماعات وضع قانونى . فانها تعد اجتماعات استشاريه وتعد قراراتها كتوصيات للاجهزة المختصه للادارة . ولكن الاحساس قوى بأن هذه التوصيات يجب أن يعترف بها القانون كجزء دائم من آليه الادارة . وطبقا للاقتراحات عن هذا الموضوع التى صدق عليها مؤتمر مجالس العمال سنه ١٩٥٧ .

« يجب أن يطلب الى مجالس العمال أن تدعو الى اجتماع جماعات العاملين لمناقشة أعمال المنشآت ولدراسة المسائل الكبرى للتنظيم والادارة . وبذلك لاتعتبر الخطه السنويه لمنشأة ما لم تكن قد نوقشت فى اجتماع الجماعه . ومع أن قراراتها يمكن أن تظل ـ بالنسبه لمجلس العمال ـ اقتراحات ، الا أنه يجب على المجلس أن يناقشها . وأن يصدر بشأنها قرار » (١) .

وعمليا يبدو أن هذه المبادىء تطبق بصفه عامه فى المنشآت وعلى حد قول أحد الكتاب السوفيتيين « لقد أصبح قانونا غير مكتوب . فى طول البلاد وعرضها . أن يقدم المجلس الى الجماعه تقريرا عن وكالته » (٢) .

واكثر « المواضيع » التى تناقش فى الاجتماعات ـ باستثناء انتاج المنشأة وتمويل الخطط ـ هى التقارير السنويه او الدوريه لمجلس العمال (وفى بعض الحالات للمدير) عن ادارته ، وميزانيه المنشأة ، وحساب الأرباح والخسائر ، « ومشاريع » التوسع والتغييرات الفنيه . وتعطى المناقشات على مستوى العنبر فرصه معالجه مواضيع مثل آحاد العمليات . او الآلات . او التعاون مع بقيه الاقسام والعنابر . (٣) .

---

(١) تقرير م كرسيك الى اللجنة المشكله للنظر فى وسائل وتنظيمات مجالس العمال محاضر المؤتمر وانظر أيضا ر. فيداكو فيتش (سبقت اليه الاشارة) الذى دعا لان تكون لهذه الاجتماعات سلطة أكبر .

(٢) ر. فيداكوفيتش (سبقت الاشارة اليه) ص ٢٧٩ .

(٣) اجتماعات جماعات العاملين ممنوحة عادة لممثلى الكوميون والهيئات الاجتماعية الذين يمكن أن يقدموا اقتراحاتهم وعلى هذا فمن احدى الاجتماعات السنوية لخص مندوب المجلس البلدى لاحدى الجمهوريات مسودة قانون أعدته بعنايته لكى ينص على ادخال الانتخاب الدورى للمديرين فى المنشآت

وفى المنشآت الكبرى وجد عادة أن خير النتائج يمكن أن يحصل عليها من مثل هذه الاجتماعات حيث يقتصر عدد الحاضرين على ما بين ١٥ و ٢٠٠ وحيث يوجد التقارب فى الوظائف ومشاكل الانتاج بدائة طبيعية للمناقشة حول « المواضيع » الفنيه والاقتصاديه والماليه التى تؤثر على المنشأة ككل (١) . وبوقوف مستوى وقيمة هذه المناقشات على عدد كبير من العوامل مثل نوع التقارير الشفهيه أو المكتوبه المقدمه ، الصعوبات الماليه او القانونيه التى يمكن أن تظهر بالنسبه لأى طلب أو اقتراح ، الاستعداد الذى أظهره فى الماضى موظفو الادارة للعمل ، مستويات الثقافه والمهارة لاعضاء الجماعه .. الخ ..

الاستشاره عن طريق الاستفتاء :

ابتداء من عام ١٩٥٣ . التجأ الى الاستفتاء لكى تستشار جماعه العاملين فى المسائل الهامه ولا سيما فى المنشآت الكبرى . وفى عام ١٩٥٦ بلغ عدد الاستفتاءات طبقا للاحصاء الذى اجرى هذا العام (١٩٥٦) ١٦١ منها ٧٤ فى الصناعة (٢) ومن بين «المواضيع» التى تقدم للاستفتاء

---

(١) انظر ر. ضداكوفيتس ـ سبق الله الاشارة ص ٢٧٦/٢٧٧ . ويبدو أنه مع ادخال وسائل اللامركزيه فى الادارة والمكافآت . فهناك نزعة متزايدة فى بعض المنشآت لاعطاء اجتماعات هذه العناصر بعض المسئوليات الادارية تجاه تنظيم الانتاج وتوزيع الأرباح (داخل فريق العمل) . وفى مثل هذه الحالات يسمح كل عضو من أعضاء جماعة العاملين صوتا فى القرارات التى يصدرها فريقه . وتؤثر عليهم كما يكون له الحق فى اقتسام ثمار جهود الانتاج . بينما ينتقص بالنسبه لنفسها ـ الدور الوسيط الذى تؤديه الهيئات التمثيلية والادارة العليه .

(٢) من بين ١٠٩ عمال سئلوا خلال بحث أجراه فى ١٣ منشأة فى منطقة بلجراد فريق من أساتذة وطلبة كلية الحقوق بجامعة بلجراد قرر ٢٨ أن استفتاء أو أكثر قد عقد فى منشآتهم (كانت ٥ اجابات عامة و ٧٦ نعما) وتضمنت مواضيع الاستفتاء مستويات كسب العمل . فتح فرع . توزيع أرباح . فصل المدير . قسمة المبالغ التى لايمكن استخدامها كمكافآت . بناء استراحة . ومن الـ ١٠٩ أشخاص (الذين كانوا كلهم عمالا دون أن يشغل أى واحد منهم منصبا فى هيئة من هيئات الادارة) قال ٦١ منهم انهم يؤيدون جعل الاستفتاء اجباريا . وفى أحد المنشآت التى زارتها بعثة المكتب عقد استفتاء لتسوية نزاع بين مجلس العمال والمدير . الذى كان يريد استثمار جزء من الأرباح مرة أخرى . بدلا من توزيعه على العمال . وفى هذه القضية بالذات كسب مجلس العمال النتيجة .

يبدو أن كسب العمل والطريقه التى يتصرف بها فى الدخل الصافى للمنشأه ـ هو أعمها وأكثرها انتشارا (١) .

وبعد بعض التردد فى استخدام هذا الاجراء الذى لم يكن هناك نص عليه من القانون ـ اعتبر مقبولا كاجراء قانونى . والواقع أنه أحد الاجراءات التى أوصى باتخاذه تقارير وقرارات المؤتمر العومى لمجالس العمال . ومجلس العمال هو الذى يتخذ قرار اجراء استفتاء . ولكن يمكن أن ينص فى اللوائح على عقد استفتاء اختيارى أو اجبارى فى حالات معينة (٢) .

وفيما يتعلق بالآثار القانونيه للاستفتاء ـ فان الموقف لا يبدو واضحا تماما ، فطبقا للبعض يجب على مجلس العمال أن يلتزم بارادة الأغلبيه بينما يرى آخرون أن المجلس لا يملك أن يجرد نفسه من امتيازاته . وأن الاستفتاء لذلك يعد استشارة ـ فى طبيعته ـ مثله كمثل توصيات اجتماعات جماعات العاملين . وليس هناك شك فى أن الرأى الأول يظهر بتأييد أكبر فى المنشآت .

---

(١) انظر ايضا فى مجموعه تقارير معهد الادارة الاجتماعيه ـ عدد ١٥٩٩ مجلد ـ ١ ـ ص ١٣٣ موضوعا بعلم أ . برايس عن الاستفتاءات واجتماعات العمال . وطبقا لهذا الاحصاء فان ٣٦٦ استفتاءأجريت فى ٤ ١ منشآت فى كرواتيا (كمبينس ٤٣٢منشأه) فيما بين سنه ١٩٥٦ وسنة ١٩٥٨ . على ان المؤلف يقرر ان عددا ضئيلا من هذه الاستشارات كان بالاقتراع السرى وفى معظم الحالات كان العمال يعطون قراراتهم برفع الايدى .

(٢) قد تمثل المواد التالية التى أخذت من لوائح احدى المنشآت الصناعية التى زارتها البعثه . أغلبيه ما يتبع فى حاله الاستفتاء فى معظم المنشآت ـ اليوجوسلافية وان لم تكن بالضرورة ـ نموذجيه

المادة ٢١ المواضيع التى تقدم الى مجلس العمال يبت فيها بطريقه استفتاء أعضاء جماعة العاملين فى الحالات الآتية

١ ـ اذا أرتأى مجلس العمال ذلك .

٢ ـ عندما يعجز مجلس العمال عن الوصول الى قرار يمثل الأغلبية فى الموضوعات

٣ ـ عندما يقدم ما لا يقل عن ثلث أعضاء الجماعة العاملين طلبا مكتوبا بذلك

٤ ـ عندما يقرر اللجنة التنفيذية للفرع النقابى ذلك .

وعلى اللجنة التنفيذية للفرع النقابى أن تدعو جماعة العاملين كلها الى الاستفتاء ويجب أن تخطرها بالموضوع والطلب الذى يراد منها اعطاء قرار فيه ، ويجب ان يقدم طلب عقد الاستفتاء خلال ثمانية أيام من اجتماع مجلس العمال وأن يجرى الاستفتاء خلال ١٥ يوما من تاريخ تقديم الطلب .

مادة ٢٢ يكون الاستفتاء بالاقتراع السرى ـ ولا يكون القرار نافذا الا اذا اشترك فى التصويت ما لا يقل عن نصف أعضاء الجماعة ـ فاذا لم يتوصل الى الأغلبية المطلوبة يعد الاقتراع مرفوضا .

حقوق أعضاء جماعة العاملين :

تعد حقوق الجماعه مشاعا لكل العمال . فعند الالتحاق بالمنشأه يحصل العامل على حق المساهمه فى انتخابات مجلس العمال وأن يرشح للانتخاب . وحضور اجتماعات المجلس والجماعه .. الخ ..

وبالاضافه .. فان عمله يمنحه الحق فى المشاركه فى دخل المنشأة. وكسب العمل الذى يستحقه لقاء عمله ليس — والأمر هكذا — أجرا محددا ولكنه يتوقف جزئيا على جهوده الخاصه وجزئيا على الانتاج المشترك والادارة فى كل المنشأة . وهو — مع بقيه أعضاء الجماعه — يتقاسم المسئوليات والمخاطر (١) ويعد — فى وقت واحد — عاملا يسهم بجهده الانتاجى فى وظيفته ، وعضوا فى جماعه تمنحه الحق فى الادارة والنتائج المالية .

---

(١) هذه أساسا لها طبيعه اقتصادية — مثال ذلك — ان أى سقوط فى أرباح المنشأة بسبب هبوط الانتاج أو سوء الادارة يكون له تأثير على دخل كل عامل من العمال — فضلا عن أن منشأة تمر بصعوبات يمكن ان تضطر للاستغناء عن عدد من العمال باعتبارهم فائضين ، أو تضطر الى التصفية وبذلك يفقد بعض أعضاء الجماعة — أو حتى — كلهم وظائفهم وفى بعض الحالات يتركون عاطلين .

« الفصل الخامس »

« هيئات الاداره المنتخبه »
مجلس العمال ـ ومجلس الادارة

توجد فى كل منشأة ستخدم ثلاثين عاملا فأكثر هيئتان منتخبتان تعملان باسم جماعه العاملين هما : مجلس العمال الذى ينتخبه الجماعه المباشرة ، ومجلس الادارة الذى ينتخبه مجلس العمال . أما فى المنشأة التى يقل عدد العمال فيها عن ثلاثين عاملا . فان مجلس العمال يتكون من جماعه العاملين بأسرها . وهى التى تنتخب مباشرة مجلس الادارة.

وفى مقابل هذا . فقد توجد ـ فى المنشآت الكبرة ـ هيئات ادارة على مستوى الأقسام او المصانع أو العنابر . ويكون لمجلس العمال أو مجلس الاداره تكوين اللجان المتخصصه وتكون هذه اللجان قد تكون اجبارية فى بعض الحالات .

وعلى هذا فان تركيب وبيان الادارة العماليه فى أيه منشأة تكون على نصيب من الكبر ، يعد معقدا . وسيصف هذا الفصل مجلس العمال ومجلس الادارة كلا على حدة . ثم يناقش حقوق وواجبات أعضاء هيئات الادارة وتنميه أو حل هذه الهيئات قبل انتهاء مدتها ... وفى النهاية يقدم بعض المعلومات عن عملها ووسائلها .

« مجلس العمال (١) »

مجلس العمال هيئه هادفه ـ بت فى المناشط المتنوعه للمنشأة وسياستها العامه ، وكل القرارات الرئيسيه لاتخرج عن نطاق سلطته . ومهمته الاساسيه هى مهمه الجمعيه التشريعيه :

انتخاب وعزل أعضاء اللجنه التنفيذيه (وهى هنا مجلس الادارة) وفحص تقاريرها الدوريه . وواجبات نحو تعيين أو فصل المدير . اقرار اللوائح والقواعد الفرعيه للمنشأة . « مشاريع » التمويل والتنميه الاقتصادية . برنامج الاستثمار والميزانية والحسابات . وقد خص القانون مجلس العمال بالبت فى عدد كبير من المهام المعينه مثل اى تغيير فى أغراض المنشأة ، اندماجها بأخرى ، تأسيس فروع أو اقسام جديدة ، تخفيض أو زيادة فى رأس المال العامل ، طرق استخدام الدخل الصافى للمنشأة ، بيع أو شراء مصنع . وابتداء من أول يناير سنة ١٩٥٨ أصبح مجلس العمال مسئولا عن سياسة الموظفين كما يفصل الفصل النهائى فى المنازعات الفردية .

وباستثناء الحالات التى يوجب القانون فيها على مجلس العمال التدخل فان من الممكن أن يفوض المجلس سلطاته ، أو جزءا منها تجاه موضوع معين أو سلسلة من « المواضيع » الى جهاز آخر فى المنشأة .

ومن ناحية أخرى فانه عادة حر فى معالجة أى موضوع يمس ادارة المنشأة حتى وان كان ذلك مسئولية جهاز آخر من أجهزة المنشأة . ومن المفهوم طبعا أن المجلس لا يعالج الا فى الحالات الاستثنائية فحسب

---

(١) أشارت المادة ٩٢ من دستور سنة ١٩٦٣ الى اختصاصات مجلس العمال ومجلس الادارة وقد جاء فيها بالنص

مادة (٩٢) يختص مجلس العمال بوضع اللوائح واتخاذ القرارات وتحديد الخطط والبرامج الخاصة بالعمل وتطوير المنطقة العامة والبت فى الشئون العامة . وينتخب أعضاء مجلس العمال مباشرة « بواسطة » الشعب العامل . وتمارس جماعة العاملين ذات العدد الضئيل سلطات مجلس العمال مباشرة ويختص مجلس الادارة باتخاذ القرارات المتعلقة بسير ونشاط المنطقة . وينتخب أعضاء مجلس الادارة من بين أعضاء مجلس العمال أو جماعة العاملين ويجوز بقانون تخويل جماعة العاملين ، ذات العدد المحدود سلطة مباشرة مجلس الادارة أيضا .

ينتخب أعضاء مجلس العمال لمدة سنتين . وأعضاء مجلس الادارة لمدة سنة . ولا يجوز لأحد أن يرشح مرتين متتاليتين فى مجلس العمال أو مجلس الادارة . ويتجدد نصف عدد أعضاء مجلس العمال سنويا .

(المترجم)

« المواصيع » التى تدخل فى اختصاص مجلس الادارة أو الادارات العليه فى المنشأة . (١) .

تكوين مجلس العمال :

يتكون مجلس العمال طبقا للقانون من ١٥ الى ١٢٠ عضوا . ويحدد القوانين الفرعيه للمنشأة العدد ما بين الحدين طبقا لحجمها وتركيبها (٢) ففى سنه ١٩٥٨ كان هناك ١٣٥٫٦٢٥ عضوا فى مجالس العمال فى ٦٫٦١٨ منشأة (تستخدم كل منها ٣٠ عاملا فاكثر) بمتوسط عشرين عضوا لكل مجلس (٣) .. وأوجب القانون فضلا على ذلك أن

---

(١) لن نحاول هنا سرد السلطات التى احتفظ بها لمجالس العمال بمقتضى القوانين السارية . ومع أن القانون الأساسى لسنة ١٩٥٠ عين سلطات مجالس العمال فى سبع بنود ، فان قائمة سلطاتها القانونية أخذت بستطيل منذ وضع هذه القوانين المتعلقة بالادارة . ويعود تاريخ قواعد احدى المنشآت التى زارتها البعثة الى سنه ١٩٥٤ . وسردت قرارات مائة احتصاص لمجلس العمال . ويتضمن قانون ديسمبر ٥٧ عن علاقات العمل وادارة مالية المنشآت عددا من الاشارات الى السلطات التى احتفظ بها لمجالس العمال وستعالج سلطات مختلف أجهزة الادارة بالتفصيل فى الفصول التى تبدأ بالسابع وتنتهى بالحادى عشر .

(٢) فى أول انتخاب لمجالس العمال سنه ١٩٥ كان الكوميون المحلى هو الذى يحددعدد الأعضاء الذين سينتخبون . وهذا لا يزال متبعا فى المنشآت الجديدة . وفى غير هذه الحالات فان المجلس المسهى يقرر عدد الأعضاء الذين سينتخبون ما لم تحدد لائحة النظم الأساسى للمنشأة ذلك .

(٣) يميل متوسط أعضاء مجالس العمال للهبوط منذ سنه ١٩٥٠ ففى سنه ١٩٥٦ ، كان هناك ٢١ مجلسا يزيد عدد اعضائها عن ٧٥ عضوا . والأغلبية الساحقة من المجالس (٩ر٨٧٪) يتراوح عدد اعضائها بين ١٥ الى ٣٠ عضوا ونص قرار مؤتمر مجالس العمال أن من الضرورى كبح هذه النزعة التى لا مبرر لها ـ وخاصة فى المنشآت الكبيرة . وفى الحقيقة يبدو أن متوسط حجم مجالس العمال قد أخذ فى الثبات ابتداء من سنة ١٩٥٧ . وفى المنشآت التى زارتها البعثة ـ كانت المجالس عادة بين ٣ الى ٧٥ عضوا (انظر جدول هـ) .

تعقيب من المترجم

جاء فى قاموس الاحصاء الذى أصدره المعهد الاتحادى للاحصاء فى مارس ١٩٦٥ (ص ١٤ ، ١٥) الاحصاء التالى لعدد مجالس العمال ومجالس الادارات وعدد أعضائها

المنشآت عام ١٩٦٤ عدد مجالس العمال ٨٣٧٣ ، أعضاء مجالس العمال ١٨١٢٧٣ ، عدد أعضاء مجالس الادارات ٥٨٦٣١ .

وحدات العمل (على مستوى الأقسام) عدد مجالس العمال ٧٤٠١ ، أعضاء مجالس العمال ٩١٠٥٤ .

جماعات العاملين التى تعمل كمجالس العمال عددها ٦١٦٥ عدد أعضائها ٢٩٠٠٩١ التعاونيات الزراعية العامة سنة ١٩٦٤ الادارات ٢٠٨٢ ، عدد أعضاء مجالس التعاونيات ٦١٩١٨ ـ عدد أعضاء مجالس الادارات ١٧٨٣٧ .. (المترجم)

يعكس تركيب مجلس العمال النسبة العددية بين عمال الانتاج (١) وبقية عمال للمنشأة . وطبقا للاحصائيات المتاحة فان نسبة عمال الانتاج كانت قرابة ٧٥٪ من مجموع عضوية مجالس العمال ولا يعد المدير ولا كبار أعضاء الجهاز التنفيذى أعضاء فى مجالس العمال .

الانتخاب :

ينتخب مجلس العمال فى أول سنة بعد اعتماد الميزانية واقفال حسابات المنشأة (٢) . وتحدد فترة العملية الانتخابية طبقا لوضع كل منشأة . ويجب على مجلس العمال المنتهى أن يحدد تاريخ الانتخاب داخل هذه الحدود وتعقد الانتخابات أيضا فى أى وقت خلال العام عند حل أو سحب الثقة من المجلس . وكذلك فى حالة أول انتخاب فى المنشآت الجديدة .

وكقاعدة فان جماعة العاملين بأسرها تكون هيئة انتخابية واحدة ، ومنذ سنة ١٩٥٦ أخير ان يكون الانتخاب على مستوى الأقسام . وفى مثل هذه الحالة فان موظفى كل قسم ينتخبون ممثليهم فى مجلس العمال على حدة وتوزع المقاعد التى يجب شغلها تبعا لنسبة عدد العمال فى كل قسم . وحاليا ، فان انتخابات المنشآت الكبرى تتم بهذه الطريقة .

وقد كان القانون قد وكل سنة ١٩٥٠ مسئولية تنظيم الانتخابات الاولى الى اللجان النقابية ــ ولكن ابتداء من سنة ١٩٥٢ أصبح ذلك من وظائف المجلس المنقضى أو الكوميون اذا لم يقم المجلس بذلك (٣) .

---

(١) ليس هؤلاء عمالا يدويين فحسب ــ ولكنهم يمثلون كل العمال الذين يعملون فى الأقسام الانتاجية للمنشأة ، بما فيهم المقدمون والملاحظون ، بينما يقضى الذين لايعملون فى الاقسام الانتاجية حتى لو كانوا يعملون عملا يدويا .

(٢) تمت الانتخابات الأولى فى النصف الثانى من عام ١٩٥٠ ــ ولم يكن هناك انتخابات عام ١٩٥١ كما لم تجر انتخابات عام ١٩٥٥ لأن القانون مد مدة عضوية المجالس القائمة وفى عام ١٩٥٩ سمح قانون خاص لمجالس العمال القائمة أن تقرر فى كل حالة على حدة ما اذا كان من المطلوب انتخابات مجالس جديدة لهذه السنة بالذات . وأجريت انتخابات فى كل المنشآت فى مايو عام ١٩٦٠ ــ وركزت توصية لمؤتمر مجالس العمال أن يعدل القانون ليمد فى مدة مجالس العمال بجعلها سنتين .

تعقيب من المترجم وقد تحقق ذلك بمقتضى القانون الأساسى الذى صدر فى ٣١ مارس سنة ١٩٦٤ وأشرنا اليه .

(٣) مثلا فى المنشآت المستجدة أو عند حل مجلس العمال أو حيث يفشل المجلس المنقض فى اتخاذ الخطوات اللازمة لتنظيم الانتخابات .

ويجب أن يعلن المجلس المنتهى تاريخ الانتخاب قبل ميعاده بأسبوعين وفى الوقت نفسه ـ أو على الاقل خلال الايام الثلاثه الاخيره ـ يجب أن يعين لجنتين ـ لجنة الانتخاب ، ولجنة الجدول الانتخابى .

وتتكون الاولى من خمسه اعضاء يختارون من العمال فى المنشأة ولا يكون منهم رئيس مجلس العمال أو أحد أعضاء مجلس الادارة أو أحد المرشحين . وتخضع تكوينها لاعتماد محكمه الاقليم التى تفصل أيضا فى أى استئناف يقدم اليها . وتعتمد اللجنه الانتخابيه السجل الانتخابى . وتفصى فى أى خلاف فى هذه الناحيه . وتتلقى وتعتمد قائمه المرشحين وتحدد مكان التصويت ، وتراقب وتعلن نتائج الانتخابات .

أما لجنه السجل الانتخابى فهى تتكون من ثلاثه أعضاء يعينون بنفس طريقه أعضاء لجنه الانتخاب .

السجل الانتخابى :

كل أعضاء جماعه العاملين الذين لهم حق التصويت يجب أن يدرجوا فى السجل ما لم يتركوا المنشأة قبل عقد الانتخاب . ويعد كل الذين لهم حق التصويت صالحين للترشيح باستثناء المديرين وبقية الاشخاص الذين يمارسون وظائف الاداره (١) .

الترشيح :

يمكن أن يقدم اللجنه النقابيه فى المنشأة أو مجموعه من العمال قائمه بالمرشحين . واذا كانت المنشأه تستخدم أقل من ٥٠٠ عامل فان القائمه يجب أن تعزز بامضاءات عشر العمال الذين لهم حق التصويت على الأقل . وتكون الحد الادنى للامضاءات خمسه فى حاله المنشآت التى تستخدم أقل من ٥٠ عاملا » (٢) .

وفى المنشآت التى يزيد عدد عمالها على ٥٠٠ عامل يجب أن تعزز

---

(١) طبقا للتفسير الرسمى فان هذه القاعدة لا تنطبق بحسب أعضاء جهاز المديرين ـ المتخصصين ـ أى كبير المهندسين ومساعديه . مدير المشتريات والمبيعات ، رؤساء شئون الأفراد والحسابات . ولكن أيضا رؤساء الأقسام والعنابر . انظر وجهة النظر رقم ٢٨٦ بتاريخ ٢ فبراير سنه ١٩٥٢ لمجلس التشريع وبناء القوى الشعبيه للحكومة الاتحاديه (السابق) .

(٢) هذا ينطبق على القائمة الاولى المقدمه للمرشحين . وفى حالة تقديم قوائم أخرى تتضمن عددا اقل من الاسماء فان عدد الامضاءات المطلوب نقل الى النصف وفى كل قائمه يجب ان تلحظ نسبه عمال الاقباط الى غيرهم بالانشاء .

كل قائمه بما لا يقل عن ٥٠ توقيعا . ويجب أن تتضمن القائمه عددا من المرشحين يماثل – على الأقل – عدد المقاعد التى يجب ملؤها .

ويجب أن تقدم كل قائمه الى لجنه الانتخاب قبل ميعاد عقد الانتخاب بسبعه أيام على الاقل . فاذا لم تكن القائمه مطابقه للقانون – يجب اعادتها لتعديلها واذا لم يتم هذا فلها أن ترفض قبولها . ويكون استئناف مثل هذا القرار من اللجنة أمام محكمة الاقليم التى تكون حكمها نهائيا (١) .

وتقوم لجنه الانتخاب بطبع القائمه أو القوائم التى يقل صلاحيتها قبل ميعاد الانتخاب بخمسه أيام على الأقل .

التصويت :

يتم التصويت بالاقتراع السرى فى أماكن وتحت رقابه المشرفين الذين تعينهم لجنه الانتخاب . ويسمح لمندوب واحد عن كل قائمة بمتابعه الانتخاب فى الأماكن المختلفه التى تتم فيها عمليه التصويت .

وقد أجريت الانتخابات الاولى لمجالس العمال بطريقه القائمه بحيث كانت تنتخب الأسماء المدرجه فى القائمه التى تظفر بأعلى الأصوات . وتكون عندئذ لكل قائمه بطاقه اقتراع خاصه .

ولكن ، بمقتضى الأوضاع الحالية ، فان العمال يصوتون لآحاد المرشحين . وعندئذ تعد بطاقه اقتراع واحدة يدرج فيها أسماء كل المرشحين بالترتيب الذى تلقيت به القوائم . وكل ناخب يؤشر أمام أسماء الذين يرتضيهم فى بطاقه الاقتراع . (٢) ولا يطلب منه الاعراب عن تفضيل لاحدى القوائم المقدمة .

ويجب على كل ناخب أن يدلى بصوته شخصيا ، ولا يسمح الا فى حالات معدودة للذين اقعدوا بصفه مؤقته عن المنشأة بالادلاء بصوتهم بالبريد . وينص القانون على أن تتم عملية التصويت فى قاعة معزلة وراء ستار وأن تطوى الورقة قبل وضعها فى الصندوق .

وبعد انتهاء عملية التصويت تحصى الأصوات التى منحت لكل مرشح

---

(١) الوقت المحدد لتعديل قائمة ورفضها –والاستئناف امام المحكمه . وقرار المحكمه هو ٢٤ ساعة لكل حاله .

(٢) يتطلب عادة منه ان يصوت لعدد من المرشحين يماثل عدد المقاعد التى يجب شغلها فاذا صوت لاكثر ، فان ورقة الانتخاب لا تعد لاغية . ولكن تؤخذ الأصوات للعدد المطلوب من المرشحين فحسب بالترتيب الموضوع به أسماء المرشحين فى ورقة الانتخاب ..

على حدة ويعلن لجنه الانتخابات انتخاب الذين نالوا أكثر الأصـوات ويرسل النتائج فورا الى جماعه العاملين والكوميون .

ولكل المرشحين ـ والذين وقعوا على قوائم الترشيح والنقابات والسلطات المختصه الحق القانونى فى الطعن أمام المحاكم فى الجهه التى تم فيها الانتخاب خلال تلاته أيام . فاذا قبل الطلب أجريت انتخابات جديده خلال الأسبوعين التاليين .

اجراءات الانتخابات :

من الناحيه العمليه ، من غير المألوف أن تقدم قوائم من غير اللجان النقابيه . وطبقا للاحصائيات الرسميه ، فان القوائم الأخرى التى قدمت لا تمثل الا من ٢ / الى ٥/ من المنشآت . والمرشحون الذين انتخبوا من هذه القوائم يقلون عن ٣/ (١) . ومع هذا ، فان السبب يختلف من منطقه الى أخـرى ففى سـنه ١٩٥٨ كانت ١٠/ (للقوائم) و ٥ر٦/ للمرشحين فى الأقاليم التى هى أكثر تقدما مثل سلوفاكيا . بينما كانت صغرا فى مناطق أخرى (٢) .

ولما كان ٩٨/ من أعضاء مجالس العمال ينتخبون على أساس القوائم النقابيه أو « القوائم الأساسيه » طبقا للتعبير الذى يستخدم فى الاحصائيات الحديثه ، فان هذه القوائم شبه الرسميه على أعظم جانب من الاهمية. فبينما هى تقدم بصفة رسميه باسم الشكل النقابى، **فانها تعد تحقيقا لاجراء أريد به تمكين جماعة العاملين من أن تجعل** آراءها معروفه فى مرحله الترشيح .

فعادة تقدم قائمة المرشحين التى تعدها النقابه فى المنشأة للاعتماد فى اجتماع تعقده الجماعه . التى تدعى فى هـذه المناسـبه « جمعيه المصوتين » voters assembly (٣) وهذه الاجتمـاعات تنظـم على حدة فى كل قسم من أقسام المنشأة أو عنبر من عنابرها وقد يقترح

(١) فمثلا فى سنه ١٩٥٦ قدمت فى ٥٩٨٩ مؤسسه عظاها التعداد ٦٨٦٤ قائمه نصمت ٦٥٩٩ بمعرفة المجموعات النقابيه فى هذه المنشآت و ٢٥٥ « قائمه أخرى » (٤/) ومن بين الـ ٤ ٢ر١٢٤ مرشحين ناجحين كان ٦٤٨ر١٢١ (٩٨/) من قوائم النقابات . ويجب أن يلحظ أنه فى ٦١٠ حالات وضعت النقابة نفسها قائمتين وفى سنة ٥٨ ذكرت الاحصائيات ان فى ٦ر٦١٨ منشأة قدمت ٦٩٦٣ (قائمة أساسية) و ٣٨٠ قائمة أخرى (٥ر٥/) وانسحب منها ٣٢٢٠ مرشحا (٢/) .

(٢) ما عدا نتائج المعهد الاتحادى للاحصاء التى عطت هذه القوائم . فليس هناك ـ دراسة خاصة أو مناقشة لمجالس العمال المنتخبه من غير القوائم الأساسيه للنقابات ولم تجر البعثة دراسة دقيقة لهذا الجانب من جوانب الاجراءات الانتخابية .

(٣) هذا الدأب يماثل الاجراء الذى وضعه القانون بالنسبة للانتخابات السياسيه (بمعرفة الشعب . ومجلس المنتخبين فى الكوميون .. الخ) ..

الحاضرون استبعاد اسماء معينه أو اضافه اسماء اخرى . وهذه الاجتماعات ـ فيما يقال ـ تقتضى مناقشات ـ عديدة وتؤدى الى تغييرات حاسمة فى القائمة (١) .

وبالاضافه .. فان القوائم التى تقدم الى الناخبين تتضمن عددا من الأسماء أكثر من المقاعد . وقد كان هذا هو المتبع فى كل المنشآت التى زارتها البعثه وقد وضع ذلك ـ فيما يبدو ـ على أساس قاعدة ، وان لم تكن مكتوبة ـ الا أنها تعد كما لو كانت ملزمة . وبذلك يكون الاعضاء جماعه العاملين عنصرا من عناصر الاختيار عن طريق عدم انتخاب بعض الأسماء حتى ولو كان الانتخاب لقائمه واحدة من المرشحين .

وفى المنشآت التى قامت البعثه فيها بفحص نتائج الانتخابات تفاوتت الأصوات التى نالها المرشحين . وفى بعض الحالات كانت النسبه من ١ الى ٣ ، وفى حالات خاصة مثلا كان الاتجاه الانتخابى يسير ضد جهار المقدمين والمشرفين والملاحظين بينما كان هؤلاء ، فى منشآت أخرى ـ يختارون الصدارة . ولم يحدث ـ فى حاله واحدة ـ أن انتخبت من القائمه . امرأة ! .. وفى حاله أخرى استطاع المرشح الذى يتصدر القائمه ، وكان رئيسا للمجلس المنعقد ، بالكاد ـ أن ينال عددا من الأصوات يسمح باعادة انتخابه .

ونسبه دوران العضويه فى مجالس العمال بعد عالية ، وسريعه بالرغم من عدم وجود قيود قانونية (٢) . على اعادة انتخاب أعضاء المجلس الذى انتهت مدته فان متوسط الذين أعيد انتخابهم لم يتجاوز اثنين من خمسه فى كل انتخاب .

ويمثل أنصاف المهرة ، وغير المهرة ليس مهملا فى عضوية مجالس العمل . وان كان بعض الشىء أقل من النسبه العددية لهم عما هو بالنسبه للعمال الذين هم أكثر مهارة .

وكقاعدة عامه ، فان زعماء اللجنه النقابيه فى المنشأة لا يميلون

---

(١) تنص مسودة مشروع قانون عن ادارة المنشآت على أن تكون المبادأة فى تسمية المرشحين من حق اجتماعات المصوتين مباشرة فى عدد من المنشآت عند انتخابات سنة ١٩٥٧ دون المرور بمرحلة الندخل النقابى . وعندئذ تسمى القوائم « القوائم الأساسية » لا « القوائم النقابية » .

(٢) توجه نظر القراء الى القانون الذى صدر فى ٣٠ مارس سنة ١٩٦٤ وتضمن تعديلات عديده فى انتخابات هيئات الادارة العمالية . وأشرنا اليه اكثر من مره . وقد كان مما جاء به من تعديل تحريم اعادة انتخاب العضو لمدة تاليه مباشرة .

(المترجم)

لادراج أسمائهم كمرشحين . ومن النادر جدا لهم أن يصبحوا رؤساء لمجالس العمال (١) ويبدو أن السبب في ذلك هو الاحتفاظ بالانفصال بين الادارة والوظائف النقابية للعمال ، ومثل هذه الملاحظة تنطبق أيضا – من ناحية المبدأ . على عضوية الواجبات عند العامة . مثل عضوية مجالس المنتجين .

ولا ندعي أن هذه الملاحظات العامة على انتخاب وتركيب مجالس العمال تنطبق الموضوع تماما . ولما كانت فترة الملاحظات تمثل المتوسطات القومية . فقد تكون هناك حالات عديدة لا تنطبق عليها هذه المتوسطات. وقد ذكرت كاستثناءات في التطبيق بعض حالات مجالس عمال تكون فيها العمال المهرة هم الأغلبية أو حالات تحتكر المناصب الرئيسية فيها عدد من القادة لعدة سنوات . ورغم هذا فانه يبدو أن التطبيق – في اطاره – تتجاوب مع فكرة المشرع اليوجوسلافي من أنه ، لما كان الجميع لا يستطيعون أداء مباشرا في الادارة . فان أكبر عدد ممكن من العمال يجب أن يسهم بصرف النظر عن درجاتهم أو فئاتهم أو واجباتهم ، وألا يحتكر الادارة مجموعة أو فئة من العمال . وقد قدر حديثا أن ٨٠٠ر٠٠٠ عامل كانوا لمرحلة أو أخرى أعضاء في مجالس العمال . ومن ناحية أخرى فان الوسائل التي تسمح بالمساهمة المباشرة – اما عن طريق جماعة العاملين ، أو طريق جزء منها في الوحدات الصغرى – قد أصبحت تفصل الآن في يوجوسلافيا بفكرة سد ، أو على الأقل تضيق ، الهوة ما بين جماهير العمال والادارة . وهناك شعور بأن الهيئات التمثيلية لم تستطع دائما أن تعبر هذه الهوة . ولا سيما في المنشآت الكبرى .

مجالس العمال على مستوى أقسام المصنع :

مجالس العمال على مستوى أقسام المصنع مظهر من مظاهر اتجاه اللامركزية الذي أشير اليه في السطور السابقة . فهي تسمح لعدد أكبر من الأفراد بأن يؤدوا مباشرة في اجراءات هيئات الادارة العمالية. وهي تسهل مناقشة المشاكل العملية في مكان العمل – مع ممثلي كل مجموعة من العاملين .

---

(١) على الأقل ، هذا ما يبدو أنه الحالة في المنشآت التي زارتها البعثة وبالمثل ، فان استقصاء قام به معهد زغرب للادارة الاجتماعية أشار الى المعدل المرتفع لدوران شاغلي مناصب رؤساء مجالس العمال ، ومجالس الادارة واللجان النقابية وأشار الى أنه من غير المألوف أن يجمع بين المنصب الاخير ورياسة هيئة من هيئتي الادارة العمالية

ويمكن لكل منشأة لها أقسام أو عابر متعددة . أن تدرج فى قواعدها الفرعيه تكوين مجالس عمال على مستوى الأقسام عندما تكون المصانع بعيدة عن المراكز الرئيسيه للمنشأة (١) ولكنها توجد فى كثير من المنشآت التى على درجه من الكبر ويمكن أن يصنفا الى نمطين طبقا لما اذا كانت طبيعتها استشاريه أو أنهما يستحقان بعض الاستقلال الذاتى .

وفى معظم المنشآت تتجاوب المجالس الاستشاريه على مستوى الاقسام مع التقسيم الانتمائى للمنشأة . وتضم أعضاء المجلس المركزى الذى انتخب فى القسم أو العنبر الذى يعمل به . وفى مثل هذه الحالات تكون المجالس عمليا أشبه بلجان أقسام ترسل التقارير الى مجلس العمال بالمنشأة وتضع أمامه الاقتراحات باسم كل القسم الذى تمثله . ومن الملحوظ بصفة عامة أنه ليس من المحتمل اضطراد النمو فى مستوى القسم طالما أنها لا تملك لنفسها مسئوليات اقتصاديه . (٢)

من أجل هذا بذلت المحاولات — فى المنشآت حيث كانت الظروف مناسبه لتجربته اجراءات المركزيه الماليه والحسابيه ليمكن اعطاء مجالس العمال على مستوى الاقسام السلطات العمليه للادارة .

وتتمتع المجالس على مستوى الأقسام والتى تمول ذاتيا بامتيازات معينه تتاح بتوزيع الايراد واتخاذ قواعد مستقله فيما يتعلق بأجور العمل. وفى جميع الحالات فان مجالس العمال على مستوى الأقسام تؤدى مسئولياتها الدائمة تحت اشراف مجلس العمال المركزى (٣) .

---

(١) بمقتضى القسم ٦٥ من قانون سنة ١٩٥٣ عن تكوين المنشآت . فان العمل الجارى فى مصنع بعيد عن المنشآت الأساسيه له الحق فى تكوين هيئات ادارة خاصة به ولكن هذا النص ألغى سنة ١٩٥٥ . وموضوع تكوين مجالس على مستوى الأقسام أو العنابر هو أمر متروك لكل منشأة — تقرر فيه كما تشاء .

(٢) تصريح ذكره م. كورسيك . فى تقرير لجنة المسائل التنظيمية للمؤتمر القومى للمجالس العمالية — بلجراد ١٩٥٧ ص ٤٦٩ .

(٣) الفقرات التاليه عن المجالس على مستوى الاقسام أخذت من موضوع مختصر عن الادارة العمالية فى مصنع كبير للآلات الهندسية الكهربائية يستخدم قرابة ٤٠٠٠ عامل . ويوجد به ١١ مجلسا على مستوى الأقسام . وهى تقدم مثالا عمليا عن الترتيبات التى قد تلزم فى هذه الحالات .

« المجالس على مستوى الأقسام أدخلت سنة ١٩٥٥ لكى تسمح لأكبر عدد ممكن من أعضاء جماعة العاملين الأخذ بخط فى ادارة المنشأة . وقد غيرت هذه المجالس من طبيعة الادارة العملية بتقوية صلاتها بجماعة العاملين . والمجالس تناقش وتقرر كل القضايا التى تمس أقسامهم أو عنابرهم وهى المفهوم — على كل حال — أن هذه القرارات يجب ألا تعارض اتجاه وقرارات هيئات الادارة المركزية أو القواعد العامة =

لجان مجالس العمال :

وجدت مجالس العمال اراء الطبيعه المعقدة والمتنوعه للمسائل التى يجب معالجتها ولاسيما اذا كانت المنشأة كبيرة أن عليها أن تكون لجانا متخصصة . ولم يتم هذا ــ على الأقل فى البدايه ــ الا بعد قدر من التردد لأنه من ناحيه لم يكن هناك نصوص قانونيه خاصه بذلك فى حين أن حق مجلس الادارة مثلا فى تكوين اللجان قد نص عليه صراحه . ومن ناحيه أخرى لانه خيف من أن يفضى وجود مثل هذه اللجان على سلطة المجالس .

= او التنظيمية للمنشأة . ولايعنى هذا ان المجالس على مستوى الاقسام لم تؤثر خلال بعدها واقتراحاتها على كثير من قرارات المجالس وقواعد المنشأة .

وسلطات المجالس على مستوى الأقسام فى المنشأة يمكن ادراجها تحت ثلاثة موضوعات رئيسية

(أ) المجالس على مستوى الأقسام لها سلطة مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بمتطلبات خطط الانتاج الشهرية ــ واعتماد القوة البشرية الشهرية وبرامج الاستفادة . وطريقة استخدام اعتماد الاستهلاك والاجراءات لزيادة الكفاية الانتاجية والأمن المهنى والاجراءات الصحية وصمان وكفالة الاستخدام الأمثل للأصول والآلات .. الخ .. فى القسم .

(ب) المجالس على مستوى الأقسام لها سلطة وضع الاقتراحات والآراء عن كل «المواضيع» التى تمس أقسامها . والتى ترد فى جدول أعمال المجلس أو مجلس الادارة بما فى ذلك

(أ) الخطة الرئيسية للعمل فى القسم ــ وكل شىء يتصل بها .

(ب) مطالب العمال اراء معدلات الأجور .

(جـ) التعيينات فى المناصب التمهيدية فى القسم وأى تغيرات فى شغلها .

(د) التغييرات التى تمس تنظيم القسم .

(هـ) التغييرات التى تمس تصنيف الوظائف .

(و) البيع أو التصرف فى السلع الانتاجية (الآلات .. الخ) المستخدمة فى القسم

(ز) برامج الاجازات مدفوعة الأجر .

(ح) اقتراحات نقل الانتاج الى قسم آخر ..

(ح) يجب على المجالس العمالية المركزية أن تضع أمام المجالس العمالية على مستوى الأقسام للمناقشة وابداء الآراء أولا .

(أ) مسودات لوائح المنشأة .

(ب) مسودات معدلات الأجور .

(جـ) خطة عمليات المنشأة .

(هـ) الاقتراحات الخاصة بالمجالس العمالية على مستوى القسم وما يتعلق بأنظمتها .. الخ ...

وعلى كل حال فقد كونت سنة ١٩٥٦ بالفعل لجان لمجالس العمال فى كل المنشآت الكبيرة والمتوسطة (١) . ويبدو أن هذا الاتجاه يكسب مزيدا من التأييد . وأن الاعتراضات عليه — سواء كانت من ناحية قانونيتها أو غير ذلك قد فندت تماما .

ومجلس العمال مسئول عن تحديد وضع وواجبات مثل هذه اللجان وفى بعض المنشآت وضعت لوائح دائمة للجان مجالس العمال ومن المسلم به عادة أن يكون رئيس كل لجنة عضوا فى مجلس العمال بينما يجوز أن يكون باقى الأعضاء من سواد عمال المنشأة . وتشكل اللجان الدائمة عادة اثر جلسة من الجلسات الاولى لمجلس العمال عقب انتخابه. وتنتهى مدتها بانتهاء مدة المجلس . ويستطيع المجلس — بالطبع — أن يشكل لجانا أخرى دائمة وخاصة عندما تنشأ حاجة لذلك . ويجب على رؤساء الأقسام والموظفين المسئولين أن يساعدوا اللجنة فى عملها ويقدموا لها التقارير أو المعلومات اللازمة .

ويتفاوت بالطبع عدد وطبيعة اللجان من منشأة الى أخرى . وتتضمن « المواضيع » التى توكل عادة الى لجان متخصصة . الشكاوى. العلاقات العامة . التأديب العمالى . حجار الاشراف . الشئون المالية . خطط الادارة والانتاج . الاستثمارات الانتاجية والمدخرات . كسب العمل (فى بعض الحالات تقسم على عدة لجان لكى تنظر على حدة فى المعدلات الأساسية — المعايير — العلاوات — المحفزات ... الخ ..) . الصحة والأمن الصناعى . كما يمكن أن تشكل لجان لأقسام خاصة من المنشأة فمثلا فى منجم فحم قد لا توجد فحسب لجان فنية ، ولكن أيضا لجنة لاستخراج الفحم . ولجنة للسلامة ولجنة للمكتب ولجنة للعمليات على السطح . وفضلا على هذا ففى بعض الحالات تطلب من مجلس العمال أن ترخص له فى تكوين لجنة بمقتضى نص قانون معين ومثل تقرير قانون

= وقرارات المجالس العماليه على مستوى الأقسام يجب أن تطبق بمعرفة رئيس القسم فاذا كان هناك خلاف فى وجهتى النظر بين رئيس القسم ومجلسه — فان مجلس الادارة الخاص بالمنشأة يسوى الأمر . ويمكن للمجلس استئناف الأمر الى مجلس العمال (المركزى) . وقد أدخلت هذه المنشأة بالتالى طريقة جديدة لنظام الكسب فتقسم الأموال بمقتضاها على الأقسام المختلفة وتقوم مجالس العمال على مستوى الأقسام بالدور الأعظم (انظر نورنا ٨ يونيو سنة ١٩٥٨ ص ٥ مناقشة مائدة مستديرة عن نظام الكسب — ولمزيد من التفاصيل عن اللامركزية فى نظم الكسب انظر الفصل العاشر .

(١) طبقا للتعداد الاتحادى — فان اللجان الدائمة لمجالس العمل وجدت سنة ١٩٥٦ فى ٢٦١٠ منشآت (بما فيها ١٢٧٢ منشأة صناعية) وبلغ مجموع هذه اللجان ١٨٥٧ لجنة (بما فيها ٤٫٧٦٢ لجنة فى منشآت صناعية) .

علاقات العمل لسنه ١٩٥٧ الذى اعتمد بصرفات كثير من المنشآت فى هذا الصدد . فان مجلس العمال يكون من حقه أن يمنح لجنه من اللجان سلطه تعيين وفصل آحاد العمال . كما يجب أيضا أن يشكل لجنة تأديبية . ولجنة تقرر الحرف والمهن التى تحرم على النساء والأحداث الاشتغال بها (١) وتكون اللجان دائما تحت اشراف المجلس اما لأنها بسلطة تقدم التقارير والاقتراحات اليها ، واما لان قراراتها تخضع لمراجعه المجلس عند طلب أى عضو من أعضائه أو نتيجه لتظلم يتقدم به أى فرد مخصص (٢) .

وتالت النتائج التى حققتها هذه اللجان تأييد اليوجوسلافس على أساس انها مكنت من زيادة عدد الأشخاص الذين يسهمون مباشرة فى شئون ادارة المؤسسه . وأنها تقدم الوسيله الوحيدة التى يستطيع بها المجلس ــ ولا سيما اذا كان كبير العدد فحص التفاصيل المتعددة أو المعقده والمستندات الفنيه والمهنيه مثل معدلات الأجور أو تقارير الماليه للمنشأة أو تسويه مسائل تقترح بعوامل فنية أو بمسائل الموظفين بعد الدراسه الواجبة وقد قيل فى بعض الأحيان ان هذه اللجان تمكن الجهاز الادارى للمنشأة من ممارسه نفوذ كبير على قرارات المجلس . على أن النقد المألوف يتعلق بانتهاك بعض هذه اللجان لوظائف رؤساء الأقسام الفنيه المختلفه بشكل للمنشأة . وبذلك تسرع لتحول اللجنه الى جماعه حاكمة على أن هذه النزعه الأخيرة ــ فيما يبدو ــ تساير اتجاه التشريع المعاصر الذى يعطى بعض هذه اللجان وظيفه تنفيذيه فى بعض المجالات المتخصصه .

مجلس الادارة :

مجلس الاداره هو الجهاز التنفيذى الدائم لمجلس العمال ، وهو المسئول عن ادارة المنشأة طبقا للسياسة التى يضعها المجلس ، وهو

---

(١) فلما ينتظر ان توجد كل اللجان التى ذكرت فى هذه الفقرة فى منشأة واحدة . فان وظائف عدد منها يوكل الى لجنة لها سلطات أوسع . بينما يمكن أن تسوى بعض الأمور مباشرة بالمجلس نفسه . وفى معظم المنشآت التى زارتها البعثة كان هناك من ٨ الى ١٠ لجان . وفى حالة واحدة شكلت اللجان هيئة استشارية جديدة هى جمعية لجنه الرؤساء The assembly of committee of chairmen التى تضم رؤساء مجالس العمال على مستوى الأقسام فى فترات منتظمة لتنسيق أعمالهم والوصول الى تفاهم حول وضع التقارير أمام مجلس العمال المركزى .

(٢) اللجنه الخاصة بالتأديب العمالى وحدها ــ التى يطلب منها اصدار القرار فى حالات المخالفات الجسيمة ــ لها وضع خاص . وتركيبها وسلطاتها ووسائل عملها (اجراءات التأديب) موضوعة بأحكام القانون انظر أيضا الفصل التاسع ..

الذى يتحمل المسئوليه العامه لتحقيق الكفاءة التى يستلزمها تسيير المسأه . ويمكن أن تنقسم وظائفه الى ثلاث فصائل رئيسة (١) .

(أ) يقدم مجلس الادارة التقارير الى مجلس العمال عن ادارة المنشاة . ويعد التقارير والاقتراحات عن « المواصيع » التى تدخل فى اختصاص مجلس العمال .

(مثلا مسودة الخطه السنويه للمنشأة . تسويه قواعد المنشأه . اقتراحات عن شراء أو بيع السلع الرأسماليه . خطه الاستثمار .. الخ ..) ...

(ب) بالنسبة لتنفيذ السياسه العامه التى يصعها مجلس العمال. فان القانون حدد بالنص ـ كما نشير الى ذلك أيضا اللوائح ـ واجبات مجلس الادارة (كتحديد أهداف الانتاج بمقتضى الخطه . تعيينات مناصب المديرين . استخدام بعض أموال المنشأة . القرارات فى « المواضيع » التى يرفع اليهم للمرة الاولى من العمال ..) والقيام بالاجراءات الضروريه لتطبيق قرارات مجلس العمال . ويمكن ـ بصفه عامه ـ النظر فى « المواصيع » الاداريه اليوميه للمنشأة .

(ج) يشرف المجلس على حل عمل مدير المنشأة ومرءوسيه . ويحل محله اذا حلا مكانه لأى سبب من الاسباب حتى يسلمه الى خلفه .

تكوين مجلس الادارة :

تمشيا مع طبيعته التنفيذيه ، فان مجلس الادارة جهاز محدود يتراوح عدده بين ٣و ١١ عضوا . وكما فى حاله مجلس العمال ، فان القانون يبيح لكل منشأة أن تحدد عدد أعضائه داخل هذه الحدود . وفى المنشآت التى على حظ من الكبر . فان عدد أعضاء المجلس يقترب من الحد الأقصى القانونى (٢) .

---

(١) كما فى حالة مجلس العمال ـ فان الواجبات المعينة الموكولة الى مجلس الادارة بمقتضى القوانين واللوائح هى أكبر وأكثر تفصيلا مما يمكن سرده هنا . ومن المستحيل دراسة مدى هذه السلطات على حدة . وسترد بعض الاشارات عنها فى محالها فى الفصول التالية عن عمل أجهزة الادارة .

(٢) فى ٦٠٩٢ منشأة يزيد عدد عمال كل منها على ٣٠ عاملا كان عدد مجالس الادارة سنة ١٩٥٦ ـ ٢١٧١٤ مجلسا يتراوح اعضاؤه بين ٣ ـ ٥ اعضاء و ٢٩٦٧ يتراوح عدد ـ أعضاء المجلس بين ٦ و ٨ أعضاء و ٩٥١ منشأة يتراوح عدد أعضاء مجالسها بين ٩ و ١١ عضوا ..

ويعد مدير المنشأة عضوا فى مجلس الادارة بحكم منصبه . ويجب بحكم القانون أن يكون ثلاثة أرباع المجلس من العمال البدويين المشتغلين مباشرة فى الانتاج أو اذا كانت المؤسسه غير مشتغله فى مناشط انتاجيه يجب أن يكونوا من العمال (بدويين أو غير بدويين)المشتغلين فى المناشط الاقتصادية الأساسية للمنشأة فضلا عن انه يجب الا يزيد عدد الاعضاء الذين يتحدد انتخابهم من الدورة السابقه عن الثلث . ولا يرشح أى واحد منهم للمرة الثالثه .

ويمكن لموظفى جهاز الادارة أن يكونوا أعضـــاء فى مجلس الادارة (على عكس مايحدث بالنسبه لمجلس العمال) اذا ســمحت النســبه المخصصه للعمال غير البدويين بذلك ...

الانتخاب :

ينتخب مجلس العمال فى أول جلسه له مجلس الادارة (١) ويكون مجلس العمال لجنة من ثلاثه لتشرف على الانتخاب وتعلن النتيجه .

السجل الانتخابى والصلاحيه :

كل أعضاء مجلس العمال الذين يحضرون الجلســاب لهم حق الانتخاب كما أن ــ ذلك الحق مكفول أيضا لكل أعضاء الجمعيه العامله الذين تتوفر لهم حقوق الانتخاب ــ سواء أكانوا أعضاء فى مجلس العمال أم لم يكونوا باستثناء رئيس مجلس العمـــال ومدير المنشأه ورئيس الحسابات وأعضاء لجنه انتخاب مجلس الادارة وأى شخص يكون قد حرم من حق الانتخاب لمسئوليته عن تصفيه منشأة ما مفلسه . وكذلك لا يجوز الترشيح لعضويه مجلس الادارة للذين ســـبق انتخابهم فى الدورتين السابقتين .

الترشيح :

بمقتضى اللوائح السارية حاليا ، يقدم الترشيحات خلال الجلسـة اما شفهيا أو كتابه . ويمكن لأى عضو من أعضاء مجلس العمال أن يقدم أسماء مرشحين بقدر عدد المقاعد . كما يجب أيضا ترشـــيح مرشحين احتياطيين .

---

(١) من أجل هذا كانت مده مجلس الادارة سنة . وفى سنة ١٩٥٩ انتخبت مجالس جديدة حتى فى المنشآت التى مدت فيها مدة مجالس العمال لسنة أخرى ..

وعلى أساس الترشيحات المقدمه تعد لجنه الانتخاب قائمه واحدة يوصح بها عمال الاقسام الانتاجيه على حدة عن الآخرين . فاذا لم تكن السبه بينهما مطابقه للقانون ، فان اللجنه تطلب من المجلس أن يرشح آخرين لتكمله القائمه . وكما فى حاله مجلس الادارة ، فليس هناك حد دقيق لعدد العمال الذين تدرج أسماؤهم فى القائمه (١) .

التصويت :

يتم التصويت بأوراق اقتراع أعدتها لجنه الانتخاب . وتوزع خلال الجلسه على كل أعضاء المجلس الذين يؤشرون على الأسماء التى يفضلونها ، وتودع الأوراق صندوق الانتخاب . ويعد الاعضاء الذين نالوا أكبر عدد من الأصوات ناجحين مادام التمثيل النسبى القانونى فى تكوين المجلس محققا (٢) .

ويمكن للمرشحين أن يطعنوا فى الانتخابات أمام المحاكم .

اجراءات الانتخاب :

لما كان الانتخاب يتم على قائمة واحده دون وضع علامات (٢) مميزة ، فان نتائج الانتخابات لا تعدم مجالا كبيرا لتحليل احصائى وتبدو — على كل حال — أن عدد المرشحين فى معظم الحالات يجاوز عدد المقاعد التى يجب شغلها . ويوضح الاقتراع أن الناخبين يكون لهم اتجاه واضح نحو تفضيل مرشح معين . وقد كان هذا ملموسا فى معظم المنشآت التى زارتها البعثه حيث كان هناك تفاوت واضح بين عدد الأصوات التى نالها المرشحون على اختلافهم ولم يحدث فى أيه حاله أن فاز مرشح أو مجموعة من المرشحين بالاجماع .

لجان مجلس الادارة :

اعترف القانون الأساسى لسنة ١٩٥٠ صراحة بحق مجلس الادارة فى تكوين اللجان . وهو ينص على أن مثل هذه اللجان التى تتكون من

---

(١) فمثلا اذا كان يجب أن يجلس اثنان فحسب من غير العمال اليدويين فى مجلس الادارة، ولكن ثلاثة من هذه المجموعه نالوا الاصوات الضروريه . فان المرشح الثالث لا ينتخب ويشغل مركزه المرشح الذى يتلوه من بين عمال الانتاج .

(٢) هذا لايمنع بالطبع ترشيحات معينة يمكن أن توضع أمام الجلسة باسم اللجنة النقابية .

العمال داخل المنشأه تقوم بدراسة « مواصيع » معينة . وبعدم الاقتراحات والاراء عن الاجور التى تدخل فى اختصاص المجلس . وبهذا تكون اللجان التى تكونها مجلس الادارة هى أساسا لجان استشارية وفى معظم الحالات ـ تكون لجانا لاعداد مسودات القواعد واللوائح للمنشـــأه (العلاقات العمالية معدلات المكافآت . مقاييس الانتاج . خطط الانتاج .. الخ ..) أو للقيام بدراسات دقيقة عن قضـــايا معينه (مثلا تحديد الالتزامات والخسائر التى تحدثها للمنشأه أحد أعضاء جماعة العـــاملين) . وينص القانون صراحه على أن اختيار المرشحين لعضوية المناصب الادارية يجب أن تتم بمسابقة علنية . وأن تقوم اللجنة الدائمة أو لجنة أخرى لهـذا الغرض من مجلس الاداره . وفى منشآت أخرى . فان مجلس الاداره له لجان دائمه تشكل به طبقا للمبادىء التى تطبق على لجان مجالس العمال .

وتحدد مجلس الاداره نفسه تركيب واختصاصات هذه اللجان . ما لم تكن ذلك محددا فى لوائح المنشأة .

مجلس الادارة على مستوى الاقسام (أو الفروع) :

يمكن ـ فى بعض المنشات ، ولا سيما تلك التى تقع بعيـــدا عن مراكزها الرئيسية ـ أن ينشأ مجلس ادره ليكون الجهاز الصعدى لمجلس العمال . ولمعالج الامور للفرع . وتحكم العـــلاقة بين الاجهزة المركزية والاجهزة على مستوى الفرع والنصوص التى فى لائحة المنشأة أو بالاتفاق مع الفروع .

حقوق وواجبات والتزامات أعضاء مجالس الادارات

الضمان الوظيفى وقواعد التأديب العمالى :

تقضى القانون الاساسى لسنة ١٩٥٠ ـ لايمكن فصل أو نقل أعضاء مجلس الاداره ـ دون موافقتهم ـ الى وظائف أخرى خلال مدة عضويتهم وقد مد هذا الحق الى أعضاء مجالس العمـال بمقتضى قانون علاقات العمل

سنة ١٩٥٧ (١) . فضلا عن هذا فان عمال هذه الهيئات ليسوا خاضعين لاجراءات التأديب العادية التى تطبق على بقية عمال المنشـــأة . وينص القانون على ألا يتخذ اجراء تأديبى ضد أعضاء الاجهزة المنتخبة للمنشأة ما عدا الجزاءات التي تنتج عن الاجراءات التى يتخذها مجلس الاداره . وتفصل فيها لجنة تحكيم ثلاثية لهذا الغرض بمعرفة « الكوميون » .

وهذان الضمانان لشغل الوظيفة والحق فى اجراءات خاصه للتأديب لا ينطبقان على العضو الا خلال فترة انتخابه للمنصب فحسب .

الوضع فى المنشأة والمميزات الخاصة :

لايمنح أعضاء المجالس المنتخبة امتيازات خاصة تتعلق بوظائفهم . فعليهم أن يؤدوا عملهم العادى بالطريقة نفسها التى كانوا يؤدونه بهـــا قبل انتخابهم ، وهم على قدم المساواه مع بقيـــة العمـــال فيمـــا يتعلق بالمشاركة فى الارباح . ولا تنص القانون اليوجوسلافى بادىء ذى بدء على تفرغ بعض أعضاء مجلس الادارات جزءا من الوقت لأداء واجباتهم .

ولا يمنح الاعضاء تعويضات مادية سوى « مصاريف » الانتقـــال . والتعويض عن خسارة بعض المكاسب نتيجة لحضور الجلسات التى تعقد خلال ساعات العمل . وعلى هذا فواجبات أعضاء هيئات الادارة العمالية مجانية . ويتوقع منهم أن يخصصوا بعض ســـاعات فراغهم لاعـــداد واجباتهم (٢) .

---

(١) على عكس بعض التفسيرات ، فان هذه الضمانه لايمتطر أن تطبق فى المنشآت التى يقل عدد عمالها عن ٣٠ عاملا ـ على أعضاء مجلس العمال الذى يضم فى هذه الحالة كل العمال . ولكنها تنطبق على أعضاء مجلس الادارة فحسب .

(٢) يبدأ العمل عادة فى المنشآت اليوجوسلافيه فى الساعة السادسه صباحا وينتهى الساعه الثانية وبذلك يمكن عقد معظم الاجتماعات مساء فى غير ساعات العمل (وان كانت اجتماعات مجلس الادارة وبعض اللجان عادة لاتعقد خلال ساعات العمل) .وفى الحقيقه يخصص أعضاء جهاز الادارة جزءا عظيما من وقتهم الخاص للاجراءات التى تقتضيها الهيئات المختلفه فى المنشأة او فى الكوميون .

ولكن – عمليا – قد يتطلب الامر تعديل بعض هذه المبادىء بعض الشيء فمثلا من المسلم به أن أعضاء مجلس العمال (ولا سيما الرئيس) يجب ألا يتعرضوا لخسارة فى مكاسبهم نتيجة للمشاورات التى يجب أن تتم خلال ساعات العمل .

وفى أكثر المنشآت يبدو أن الرئيس وبقية أعضاء هيئات الادارة يبذلون جزءا كبيرا من وقتهم لوظائفهم . ومن ناحية أخرى . فقد يحدث بعض التصرفات الشاذة . فقيل مثلا أن بعض المنشآت قررت منح بدل حضور جلسات للهيئات المنتخبة . وأن قرابة ٧ ملايين دينار قد صرفت سنة ١٩٥٦ لهذا الغرض . على أن هذا المبلغ لايؤبه له اذا وضعنا فى اعتبارنا عدد المنتفعين به . ورغم ذلك فقد أثار هذا التصرف نقدا لاذعا (١) كما ذكرت أيضا حالات للمحسوبية فى « مواضيع » الترقيه والاسكان وما الى ذلك كأمثلة لاستغلال النفوذ فى بعض المنشآت حيث لاتمارس جماعه العاملين رقابه دقيقه . وقد ذكرت بعض أساليب العلاج ووقف عليها داخل حدود معينه ومن موارد أخرى لتعويض الخسارة التى يتعرض لها العمال المشطون فى القيام بمهام ادارة العمال . ولا سيما اذا كانوا يعملون بالقطعه .

حقوق وواجبات الاعضاء :

يقصر وظائف أعضاء الهيئات المنتخبة عاده على حضور الجلسات وليس لهم كأفراد سلطة خاصة خارج اجتماعات مجلس العمال أو مجلس الادارة .

---

(٢) دفعت ٥٥ / من هذا المبلغ منشآت فى جمهورية سلوفاكيا . وهو اقليم تتغلغل فيه المقاليد الصناعيه ومن ناحية أخرى فان بدل الجلسات ظل غير معروف عمليا فى الأقاليم الصناعية الحديثة . ولما كان بدل الجلسات من هذا النوع غير مسموح به فيجب ألا يدخل فى الحسابات كمصاريف تشغيل ، ويجب أن يحتسب من بند كسب الجماعة العاملة ومن هنا تكون للعمال مصلحة مادية فى معارضة مثل هذا الاجراء .

ويعطى القانون كل أعضاء مجلس الاداره الحق فى طلب عقد اجتماع . كما يعقد اجتماع غير عادى لمجلس العمال اذا طلب ذلك مالا يقل عن ثلث الاعضاء ويصرف النظر عن الحقوق التى يسلم بها عامة لأعضاء الهيئات المنتخبه ولا سيما ـ تقديم الاقتراحات والاشتراك فى المناقشة والتصويت ـ فان القانون يمنح كل عضو من أعضاء مجلس العمال الحق فى مساءلة المدير وأعضاء مجلس الاداره الذين يكون عليهم الاجابة خلال جلسة المجلس . ويمكن لأقلية فى مجلس الاداره أن تضع أمام مجلس العمال القضايا التى اختلف حولها أعضاء المجلس .

ومن المفروض عادة أن يحضر أعضاء الهيئات المنتخبة الاجتماعات ويبدو أن التعب الذى لايمكن تبريره والمثبت فى المحاضر هو أهم الاسباب التى تدعو الى اتخاذ اجراءات سحب الثقة من عضو ما . وينص القانون صراحة على أن أعضاء مجلس الاداره يجب عليهم أن يحتفظوا بأسرار المداولة وأن يحترموا الطبيعة السرية للمعلومات التى يتلقونها خلال قيامهم بوظائفهم .

التزامات الاعضاء :

لم يعالج القانون معالجه منهجية موضوع التزامات أعضاء هيئات الادارة العمالية فمن ناحيه المبدأ يعد المدير مسئولا عن المنشأه مدنيا وجنائيا . ومن ناحية أخرى فان القانون ينص على أن أعضاء مجلس الاداره فى ممارستهم لاعمالهم يتحملون مسئولية التزام الوظيفة العامة ، ويمكن بالتالى أن يكونوا مسئولين مسئولية اضافية أو تبعية عن أى انتهاك للقانون أو مخالفة يرتكبها مجلس الادارة والمسئولة القانونية لاعضاء مجلس العمال لاتريد عن المسئولية القانونية للمواطنين العاديين باستثناء أن القانون ينص على عقوبة خاصة توقع على أعضاء هيئات الادارة العمالية المنحبة فى منشأه تصبح مفلسة . ومثل هؤلاء الاشخاص لايعود لهم حق القيام بوظائف الاداره فى أية منشأة لمدة تتراوح بين سنة وثلاثة .

وعمليا ، يبدو أن هذه الاجراءات لم تطبق بكثره بالنسبة لصعوبة تحديد مدى مسئوليه آحاد أعضاء مجلس العمال ومجلس الادارة اذ فى العاده أنه عندما لايتوصل الى قرار ـ فان أسماء الاعضاء الذين يصوتون ضد اتخاذ اجراء معين يثبتون فى المحاضر كاجراء يقضى به المبدأ . وفى

بعض الحالات نص صراحة على ضرورة اثبات أسماء المعارضين فى محاضر الجلسات ٠

وكما ذكر من قبل فان أعضاء المجالس المنتخبة يخضعون أيضا للجزاءات التأديبية ـ بناء على طلب مجلس العمال ٠ ومثل كل الاشخاص المنتخبين مسئولين أمام الذين انتخبوهم ٠

« سحب الثقة وحل هيئات الاداره »

سحب الثقه :

ينص القانون على أن من الممكن سحب الثقة من مجلس العمال ومن مجلس الاداره قبل انتهاء المدة المقررة اذا فقدوا ثقة الذين انتخبوهم ، ويمكن أيضا سحب الثقة من آحاد الاعضاء فى هذه الهيئات بالطريقة نفسها ٠ وعند فقد النصوص القانونية عن الاجراءات ـ فان من المقرر عادة أن تنطبق اجراءات الانتخابات على اجراءات التغييرات الضرورية لسحب الثقة ما لم ينص لوائح المنشأه نصوصا خاصه عن الموضوع ـ كما يفعل عاده ٠ وعلى كل حال ، فمن المفهوم أن سحب الثقة يجب أن يقرر بتصويت ، وأن يوافق عليه أغلبية الناخبين (١) ٠

الحل :

بينما أريد باجراء سحب الثقة تحقيق مبادىء المسئولية الجماعية أو الفردية لاعضاء هيئات الادارة العمالية تجاه الذين انتخبوهم ، فان السلطات العامة احتفظت بحق مشروع لها فى حل مجالس العمال ومجالس الاداره فى حالات معينة ، أى اذا ارتكبت مخالفات خطيرة للقانون أو اذا

---

(١) استخدمت ـ وان لم يكن بصفة مألوفه ـ اجراءات سحب الثقه ٠ وتفيد الاحصائيات المتاحة أن ٩٩٨ عضوا من أعضاء مجالس العمال (أو ٨ر٠ /) و ٤٧٦ عضوا من أعضاء مجالس الادارات (٢ر١ /) قد سحبت الثقه منهم سنة ١٩٥٦ فى منشآت يبلغ عدد عمالها ثلاثين أو أكثر ٠ وفى ٢٥٤ حالة أخرى أخرى هذا بناء على اقتراح مصلحه حكوميه ٠ وفى ١٨١ حالة بناء على اقتراح مدير المنشأة ٠ وسحبت الثقة من ٥٤٢ عاملا بناء على مبادأة هيئه الادارة العمالية و ٣٧٢ عاملا بناء على طلب المنظمات الاجتماعيه ومن بين الأسباب التى قدمت لابعاد هذه الاجراءات كان ٢٠/ يعود الى الاهمال ٠ ومثل ذلك تقريبا لمخالفات اقتصاديه ٠ ويبدو أن الأغلبيه العظمى من حالات سحب الثقه وجهت الى الآحاد من أعضاء مجالس العمال أو مجالس الادارات

كان الحل هو الطريقة الوحيده لضمان بقاء المنشأة • وهكذا فان الحل هو العقوبه الاخيره المتاحة للسلطات فى ممارستها للاشراف الاجتماعى على الادارة فى المنشآت المستقلة • وعلى أن هذا الحل لايمكن أن يلجأ اليه الا فى حالات معينة نصت عليها القوانين وعلى أن يطبق باجراءات معينة •

وينضمن عدد من القوانين الخاصة بادارة المنشآت النص على الحل فى حالات نخص منها • (١)

(أ) حيث يعجز مجلس العمال عن وضع لوائح للمنشأة أو تصبح نصوص غير قانونيه فيها •

(ب) حيث يكون هناك مخالفات جسيمة فى ادارة الاموال أدت أو يمكن أن تؤدى الى خسائر جسيمة • ويكون من المستحيل ايقاف هذه المخالفات بالطرق الاخرى التى نص عليها القانون (كالغرامات والتحفظ على الحسابات •• الخ ••) (٢) •

(جـ) حيث تتلقى المنشأة اعانة من سلطة عامة أو منظمة أو منشأه أخرى لتفادى الافلاس •

(د) حيث تصوت مجلس العمال لابعاد المدير من منصبه ، وترى السلطات أن الطلب ليس له ما يبرره ، وأن النزاع بين هيئات الاداره والمدير يجعل أن يسىء الى السير السليم للمنشأه •

(هـ) يمكن أيضا أن تحل هيئات الادارة نتيجة لتآمر غير مشروع يتعلق بالاسعار أو اقتسام الاسواق • وبقية التصرفات الاخرى المماثلة التى يراد بها احتكار السوق أو الحصول على أفضلية من مثل هذه المواقف • ويطبق الشىء نفسه اذا تكررت المخالفات للتشريعات الخاصة بالمناشط التجارية (٣) •

---

١) لا تتضمن هذه القائمة حالات الحل التلقائى ، كما فى حالة اندماج أو انقسام المنشأة الأمر الذى يتطلب موافقة مجلس العمال سلفا • أو اذا أعلنت المحاكم افلاس المنشأه •

٢) يمكن أيضا الأمر بالحل كعقوبة للمخالفات الخطيرة للقواعد الخاصة بادارة الأموال ـ فيمكن ـ مثلا ـ أن يصدر أمر بالحل اذا عجزت المنشأة عن تقديم الحسابات السنوية الختامه الى السلطات خلال الفترة المحددة •

(٣) قد تنص لوائح خاصة لبعض الفروع على أن الحل يمكن أن يؤمر به لأعمال غير قانونية أخرى • فمثلا ينص القانون فى صناعة المواد الغذائية على الحل فى حالة تكرار المخالفات التى تمس عمليات مثل هذه المنشآت •

والحل – بالمعنى الدقيق – ليس عقوبة ادارية . لأن السلطات السعيدية ليست هى التى تأمر به . ولكن الهيئات التشريعية وأهمهـــا لجنة الشعب فى الكوميون .

فمثلا بمقتضى القانون الخاص بادارة موارد المنشآت لسنة ١٩٥٧– كان حل هيئات الاداره للاسباب التى ذكرت فى الفقرة (ب) أعلاه يتطلب قرارا مشتركا من عرفى لجنة الشعب فى الكوميـــون . ونفس الاجراء مطلوب لحالات الحل الاخرى . ويمكن لهيئات الاداره فى منشـــأة ما أن تستأنف القرار ١ و٣ أمام سلطات أخرى (المجلس السعيدى أو مجلس المستجيبين للجمهورية) وليس هناك – حتى الآن – حكم فى هذا الموضوع من المحكمة العليا .

وللحل نتيجتان رئيسيتان : فكما ذكر يفقد أعضاء هيئات الادارة مناصبهم المستحبة ، واذا كان قد صدر الحل نتيجة لحكم بافلاس المنشأه أو لوجود مخالفات جسيمة فى ادارة شئونها المالية فقد يمكن أن يعتبروا غير صالحين للترشيح فى أى منصب ادارى فى أى منشأة فى الدولة لمده تتراوح بين عام وثلاثة أعوام . أما بالنسبة للمنشأة نفسها فانها تحرم من هيئات الادارة لمده معينة (١) . وكقاعدة فأن هذه المنشآت يجب أن يصدر بها امر جديد فور اجراء الانتخابات الجديده فى الميعاد الذى يحدد فى أمر الحل (٢) . وعلى كل فاذا كان الحل راجعا الى المصاعب المالية واذا كانت المنشأه – بوجه خاص – قد واصلت العمل بأموال قدمت اليها من طرف ثالث (بعد اعادة التنظيم المالى) فان الكوميون يمكن أن يوقف – مؤقتا – الاداره العمالية ويضع المنشـــأه تحت اشراف ادارى قانونى . legal administrator يقوم بكل ســـلطات الادارة العمـــالية . والمدير معا (٣) على أن سلطاته تنتهى بعد مده عام . ويسند مره أخرى ادارة المنشأه الى جماعة العاملين (٤) .

---

(١) لا يعنى حل هيئات الادارة أن وظائفها تقع على مدير المنشأة .

(٢) بمقتضى القانون الخاص بادارة موارد المنشآت لسنه ١٩٥٧ فان الانتخابات التى تعقب حل مجلس العمال يجب أن تعقد خلال شهرين

(٣) لا يفصل مدير المنشأة آليا اذا حلت هيئات الادارة العمالية . فطبقا للتفسير الرسمى يمكن أن يحتفظ بمنصبه . ولكنه يظل تحت أوامر الادارة ولا تتضمن سلطات هذا الأخير وضع القواعد التى تمارسها عادة مجالس العمال .

(٤) لا تتضمن المستندات المتاحة معلومات مفصلة (احصائيات .. الخ ..) خاصة بالحالات التى استخدمت فيها السلطات حقها فى الحل . ويبدو أنه فى معظم الحالات ، فان =

أساليب العمل :

لما كانت مجالس العمال ومجالس الاداره هيئات مسحبة ، فانهـــا لايمكن أن تعمل الا خلال دورة الانعقاد • ومن ناحية المبدأ فليس لاعضائها أية سلطة داخل المنشأة عندما لاتكون هيئاتها مجتمعة • ولكن بالنسبة لوجود اللجان التي سبقت الاشارة اليها والوضع الخاص والســـلطات الممنوحة لرئيسي كل هيئة من الهيئتين ، فان القواعد الاساســية لقانون سنة ١٩٥٠ لاتعد مطلقة تماما ، ومع هذا فان القرارات التي تتخذ خلال الجلسات لاتزال هي الطريقة الاساسية التي تمـــارس بها الهيئـــات سلطاتها الادارية • ولهذا فان طريقة وضع هذه القرارات موضع التعقيد هي على قدر كبير من الاهميه •

وفي هذا الصدد لايضع القانون اليوجوسلافي سوى بضعة مبادىء أساسية • ويسمح لكل منشأه بأن تحدد كيف يمكن لهيئاتها الادارية أن تعمل ولهذا الغرض سن عدد كبير من المنشآت قواعد خاصة •

جلسات مجلس العمال :

ينص القانون على ضروره اجتماع مجلس العمال مرة على الاقل كل ستة أسابيع (١) ولكن لوائح المنشآت تقضي عادة بجلسات أكثر من هذا ، ويظهر الاحصائيات أن المتوسط السنوي سنة ١٩٥٦ كان ١٢ اجتمـــاعا في السنة (أو اجتماعا كل شهر) ولكن العدد يتفاوت بكثرة من منشأه الى أخرى • ويبدو أنه زاد بشكل ملحوظ في السنوات (٢) الاخيرة •

= أمر الحل قد صدر لأسباب تتعلق باعادة التنظيم المالي للمنشأة أو لمخالفات جسيمه في ادارة الشئون المالية • وبوجه خاص المنشآت الصغيرة • كذلك يبدو أن هنـــاك حالات ضئيلة لصدور أمر بالحل بناء على رفض المنشأة تعديل قواعد غير قانونية ، أو اثر نزاع بين مجلس العمال والمدير • وفي حاله واحدة ، كان الحل بناء على مبادأة اللجنة النقابية ضد مجلس عمال انتخب بناء على قائمة غير نقابية ولكن أعضاء المجلس تلقوا ترضية بعد رفع الأمر الى المحاكم •

(١) طبقا للتفسير الرسمي لهذه القاعدة • يمكن السماح باستثناء وعقد الجلسات بين فترات أطول في المنشآت التي لها عدة فروع ـ وتقع على مسافة من المكتب الرئيسي • ولكل فرع من الفروع مجلس عمال خاص •

(٢) في سنة ١٩٥٦ كان هناك ١٦٠٠ منشأة عقدت مجالس العمال فيها أقل من تسـع جلسات ، بينما عقد قرابة ٢٠٠٠ مجلسا أكثر من ١٢ جلسة و ٢٥٥ مجلسا أكثر من ٢٢ جلسة • كما يجب الاشارة أيضا الى أنه في المنشآت التي زارتها البعثة سنة =

وتعقد جلسات مجلس الادارة عاده فى غير ساعات العمل · وان لم تكن هناك نصوص قانونية تمنع المجلس من الانعقاد خلال ساعات العمل العادية اذا تطلب الامر ذلك (١) ·

ويجتمع المجلس عاده بدعوه رئيسه · وعادة تكون هناك يوم محدد للاجتماعات العادية · وبالاضافة ·· فيمكن عقد جلسات غير عادية بناء على دعوة مجلس الاداره ، أو النقابه أو ثلث أعضـــاء المجلس أو مدير المنشأه ·

واجتماعات المجلس ليست مفتوحة للجميع ، ولكن أعضاء جمـاعة العاملين لهم الحق فى حضورها · وعمليا يسمح عاده لممثلى النقابة وغيرها من الهيئات الاجتماعية والسلطات العامه بالحضور · ويجب أن يشـــهد المدير وأعضاء مجلس الاداره الجلسات كما يمكن عند الضروره أن تكون الجلسات خاصة ·

جدول الاعمال :

يضع المجلس عاده جدول أعماله بناء على اقتراحات الرئيس· ويدرج بعض « المواضيع » بصفه مقرره ، ولا سيما فى الجلسة الاولى عندما يكون على المجلس تعيين لجنة فحص أوراق الاعتماد أو التصديق على تقريرها ، واقتراح رئيس مجلس ادارة · كما يجب ان يخطر المجلس بصفة رسمية بتقرير مجلس الاداره السابق عن عمليات المنشأه وحسابات السنة المالية المنتهية · واعتماده · وهذا هو الاساس الذى سيقوم عليه اداره المنشـأه للسنة المالية التالية (٢) ·

وتتضمن « المواضيع » الاخرى التى تنص عليها القـــوانين صراحة

= ١٩٥٩ وسنة ١٩٦٠ كانت جلسات مجلس العمـــال أكثر عددا ، وفى عـدد كبير من المنشآت · كان الاجتماع كل أسبوعين هو القاعدة ·

(١) طبقا للأرقام المتاحة عن ٦٠٩٣ منشأة يزيد عدد عمال كل منها ٣٠ عاملا فأكثر سنة ١٩٥٦ عقدت مجالس العمال ٧١٠٣٨ جلسة منها ٩٨١٢ خلال ساعات العمل ·

(٢) وعلى هذا فمن الممكن للمجلس الجديد أن يرفض القيام بواجباته فى الادارة · ولكن هذا نادر جدا ، وفى حالة واحدة مثلا أشير اليها فى محضر الجلسات رفض مجلس العمال أن يتولى ادارة المنشأة ما لم تسمح السلطات العامة بالموافقة على طلب كانت الادارة السابقه قد طلبته لمدة طويلة · وأعتبر حيويا لاستمرار المنشأة (كان الطلب يقضى انفاق مبلغ كبير من العملات الأجنبية لشراء معدات ·· الخ ·· وأجيب بالفعل بعد قليل ··) ·

أسئلة أعضاء المجلس الى المدير • وأعضاء مجلس الادارة خاصة بنشاطهم• وهذه يجب أن يرد عليها فى نفس الجلسه • وكذلك التقارير التى تقدم بصفة دورية الى المجلس • وما عدا تقرير السنة المالية المفصـــلية ، فان الحسابات التى من هذا النوع تقدم على أساس شـــهرى أو (كل ثلاثة شهور) • وهى توزع على كل أعضاء المجلس • كما ترسل الى العـــابر والاقسام المختلفة • ومما يستحق الاشاره ان بعض المنشآت تقدم تقارير اضافية ومفصلة • وقد يفسر هذا أن اعتبارات « سر المهنة » وما أشبه ليس لها الا وزن ضئيل • والتقارير مفصلة جدا لدرجة يمكن معها لمجلس العمال أن يناقش ويصل الى حل فى كل جوانب سياسة المنشأة ، مستندا الى عدد كبير من الوقائع المفصلة أمامه (١) •

ويجب ان يتضمن جدول الاعمال • بحكم القانون • « مواضـــيع » تدخل فى اختصاص المجلس مثل اعداد الخطة • تقسيم دخل المنشأه • اتحاد مقاييس ومعدلات للكسب •• الخ •• (٢) •

---

(١) فى موضوع كيف يمكن أن تتشبث هيئات الادارة من دقة المعلومات التى يقدمها اليها المدير وخاصة المعلومات ذات الطبيعة المالية ، فان من المسلم به عادة أنه فضلا عن مراجعة العمال أنفسهم • فان هذه الهيئـــات يحق لها الاستفادة من خـــدمات مكاتب محاسبة أو تطلب محاسبا متخصصا من هيئات المحاسبة • كما يمكن أن تقرر لوائح المنشأة الاستعانة بمحاسب خارجى ومدى هذه الاستفادة ، ويجب الاشارة الى أن حسابات المنشأة تحت المراجعة المستمرة من سلطات الضرائب ، وأن هيئات الادارة تضم أفرادا من الموظفين على صلة وثيقة برؤساء الأقسام التى تحصر هذه التقارير •

(٢) كانت نتيجة الاستفتاء الذى أجراه المعهد الاتحادى للاحصاء عن « مواضيع » جدول الأعمال فى مجالس العمال لسنة ١٩٥٦ (فى المنشآت التى يعمل بها ثلاثون عاملا فأكثر كالآتى

خطط المنشأة والحسابات الختامية للسنة المالية	١٦٨٠٧
قواعد تتعلق بمواريث الكسب	١٥٤٧٠
تقارير مجلس الادارة	٢٠١٣٤
خطط الاستثمار والتعمير	١٥٢١٢
استخدام أموال المنشأة	٢٠٢٨٦
معايير الناتج • الكفاية الانتاجية وتحسين وسائل العمل	١٢٣٤١
علاقات العمل	٢٠٢٨٥
الصحة المهنية والأمن الصناعى	١١٩٥٣
تأديب العمال	١٦١١٩
التأمين الاجتماعى	٧١٨٥
التدريب المهنى	٨٦٧٩
توزيع الدخل	٩٠٠٢

المناقسات والتصويت :

يدير رئيس مجلس العمال المناقشة ، ويحفظ التظلم طوال الجلسة وينص القانون على أن المناقشات لاتكون صحيحة ما لم يحضرها نصف الاعضاء وما لم يوافق عليها أغلبية الاعضاء الحاضرين . على أن لوائح المنشآت يمكن أن تحدد نسبة أغلبية معينة فى حالات خاصة (ابعاد قواعد تعيير أغراض المنشأه .. الخ ..) والتصويت على مالم يقرر المجلس غير ذلك ويضع المجلس نفسه تفاصيل اجراءات قواعده .

ويحتفظ بمحاضر الجلسات لدى سكرتير مجلس العمال . ويوقع عليها الرئيس ويشار الى الذين يؤيدون أو يعارضون قرارا ما عند اتخاذ الاصوات . وتعد المحاضر من الوثائق الرسمية . وعادة تعكس شواهد منها فى المراسلات الهامة من المنشأة الى السلطات الادارية أو المحاكم .

وعمليا . تحدث حالات لاتؤدى فيها المناقشة الى قرار رسمى ، بينما فى ـ حالات أخرى يؤخذ القرار بالاجماع أو بأغلبية . ويبدو أن مستوى المناقشات قد ارتفع بقدر كبير خلال السنوات الاخيره ، وكما سنوضح فى القسم الثالث فهناك عدد متزايد من المسائل يجب ـ بمقتضى القوانين الحديثة ـ أن يبت فيها مجلس العمال ، فاذا عجز عن ذلك ـ فان قرارات

محالفات اقتصاادية	٤٩٤١
شئون جماعية (تتعلق بالكوميون)	٢٣٥٢
« مواضيع » أخرى	٢١٨٨٧

وهذه الأرقام تتعلق بستة آلاف منشأة يعطيها الاحصاء . كما تقدم احصائيات المعهد الاتحادى أيضا معردات مفصلة عن بنود جداول الأعمال فى محالس العمال بالنسبة لمختلف الصناعات ، أو فروع الاقتصاد أو بالنسبة للجمهوريات المختلفة .

وقد سئل ٥٣ عضوا من أعضاء هيئات الادارة المنتخبة فى ١٣ منشأة فى بلجراد عن أهم ثلاثة « مواضيع » عالجتها مجالس العمال أو مجالس الادارة منذ انتخاباتهم وتلقت المجموعة القائمة على الاحصاء ـ وهم من طلبة جامعة بلجراد الاجابات الآتية معدلات الكسب (١٥) تنظيم العمل (٨) ادارة الأعمال (٨) اعادة البناء والتعمير (٨) الكفاية الانتاجية (٧) الاسكان (٦) تحسين النوع (٣) المحفزات المادية (٣) معايير الناتج (١٣) الميزانية (٣) الخطة (٢) تخصيص « مصاريف » العمليات (٢) « مصاريف » الانتقال والصحة والأمن الصناعى ، منح الفروع اختيار رئيس للمستخدمين التصرف فى السلع الرأسمالية .. الخ .

المنشأة تكون باطلة وتكون على المجلس اعاده النظر فى الامر (١) وهذا هو أحد المحظورات الرئيسية للاداره العمالية ٠

ويمكن ضرب المثل « للمواصيع » التى تثير المناقشات الحاميـــة بالمشاركة فى الدخل الصافى وبعض الشئون المتعلقه بالوظائف ٠ ففى احدى المنشآت التى زارتها البعثة قبل ان جلسة المجلس التى تم فيهـــا اعتماد الحسابات الختامية للسنة المالية (بما فى ذلك طرق اســـتخدام الدخل الصافى) قد استمرت ثلاثة أيام ٠ وفى منشأة أخرى تطلب الامر جلسة من أربعة أيام ليمكن الوصول الى قرار بفصل رئيس مستخدمين غير محبوب ، بينما فى منشأة أخرى اتخذ قرار ابعاد المدير من منصبه بعـد مناقشة طويلة بأغلبية صوت واحد ٠ وفى العادة يمكن للمجلس ولا سيما اذا كان قد تبنى أقدامه أن يسوى اموره بسرعه أكبر من هذه ٠

والمنشآت الكبرى لها عادة « قاعة » ينعقد فيها مجلس الادارة وغرفة للسكرتارية ٠ وفى حالات معينة يفرغ أحد موظفى المنشـــأه ليكون تحت تصرف المجلس بصفة دائمة ٠ ويقوم بالعمل الادارى ويحتفظ بالسجلات ٠ وقد كانت المحاضر التى فحصتها اللجنة ــ بصفة عامة ــ مضبوطة وجيدة الحفظ ٠ وتظهر الوثائق التى ترفق بها التقارير والخطط التى توضع أمام المجلس أن هناك زيادة كبرى فى أعمال مجالس العمال خلال السـنوات الاخيرة الماضية (٢) ٠

---

(١) كان المثل الآتى محل الملاحظة فى أحد المنشآت التى زارتها البعثة تلقى بنك الاستثمار طلبا بعروض لتوسع كبير فى مدير احدى المنشآت بالاتفاق مع مجلس الادارة ٠ وأعاد البنك الطلب مرة أخرى طالما ارفاق النص الخاص بمناقشة هذا الموضوع نقلا من دفتر محاضر مجلس العمال ٠ وظهر أن المجلس لم يناقش الموضوع حقيقة ولكنه وافق فحسب على الطلب الذى أرسل الى البنك ، وانتهز المجلس فرصه قيام مناقشة عامة عن سياسة الاستثمار ، وأخرى تعديلات عديدة فى الخطة المشار اليها ٠

(٢) كان موضوع تحرير المحاضر الخاصة بمجالس العمال ومجالس الادارة موضوع كتيبات ومراجع أو بدوات وحلقات ٠ وهذه الوثائق عادة تأخذ شكل أوراق مكتوبة بالآلة الكاتبة وتصل الى مئات ، وفى بعض الحالات ، آلاف الصفحات كل سنة ٠ وتنطبق القواعد الخاصة بالاحتفاظ بالسجلات المالية والحسابات كذلك على المحاضر فمثلا قيل ان مدير منشأة من أكبر المنشآت فى البلاد قد فصل بناء على اقتراح ادارة التفتيش المالى لأنه أدرج صفحه بيضاء فيما بين محاضر جلسة من الجلسات ، وعادة تنشر ملخصات القرارات أو الحسابات فى نشرة أو مجلة كل منشأة ٠

جلسات مجلس الادارة :

لا يصح القانون حدا أدنى لجلسات مجلس الاداره · ولكن من المفهوم أنه يجب أن ينعقد أكثر مما ينعقد مجلس العمال · ويبدو أن الاجتماعات الاسبوعية هى القاعدة فى المنشآت الصناعية الكبرى · وطبقا لبعض المراقبين ، قد تحدث هذه الاجتماعات يوميا (١) كما يجب على الرئيس عقد اجتماع غير عادى اذا طلب ذلك المدير أو أى عضو من المجلس ·

والنصوص القانونية الخاصة باجراءات مجلس الادارة بشأنه ـ بصفة عامه ، مثيلاتها بالنسبة لمجلس العمال ـ ما عدا أن رئيسه لا يملك أن يوقع بنفسه عقوبة الانذار بالنظام فى الاجتماعات · ولكن عليه أن يحول الامر الى مجلس العمال · وفى النية أن تكمل بقواعد داخلية · وبصفة عامة فان جلسات مجلس الاداره ليست مفتوحة لبقية أعضاء جماعة العاملين ـ وان كان يسمح لرئيس مجلس العمال وبقية أعضاء مجلس العمال بالحضور · ويعد رئيس المجلس ـ بعد استشاره المدير ـ جدول أعمال كل جلسة ـ وعادة تكون أكثر تنوعا من أعمال جلسات مجلس العمال ، حيث ان مجلس الادارة عليه أن يأخذ القرارات فى المسائل الصغيرة والشئون اليومية (٢) ·

وكما فى حالة مجالس العمال ، فان اجراءات مجلس الادارة تأخذ عمليا ـ صورا عديدة · ففى بعض الحالات يقصر المجلس نفسه على تعقيبات معدوده على تقارير واقتراحات المدير ، بينما فى حالات أخرى يصبح الحكومة الجماعية الحقيقية للمنشأة ·

وأحد وجوه النقد الشائعة التى تذكر أن رؤساء الاقسام قد يتصلون مباشره لا بالمدير ، وانما بمجلس الادارة ، ويتلقون التعليمات من المجلس مباشرة فى الجلسات · أو حتى خارجها · ويرى آخرون أن

---

(١) على كل ـ وطبقا لاحصاء ١٩٥٦ فان المتوسط القومى كان ١٧ اجتماعا فى السنة (وقرابة ٢٠ فى المنشآت الصناعية) وانه ليبدو أنه فى المنشآت الصغرى ، ولا سيما غير الصناعية ـ فان الحاجة الى الاجتماعات المتزادفة والرسمية تكون أقل عما هى عليه بالنسبة للمنشآت الصناعية الكبيرة وقد قدم كثير من المحدثين باسم المنشآت غير الصناعية اقتراحات عديده بادماج هذه الهيئات (مجلس الادارة) بمجلس العمال

(٢) فى عدد من الحالات خلال زيارات البعثة كان على مجلس الادارة أن يعالج عشرات « المواضيع » التى تدخل كلها تحت عنوان « أعمال أخرى » كطلبات المعونات من العمال السابقين أو من الهيئات الاجتماعية (النقابات ·· المدارس الخ) ، السماح برحلات لأعمال ـ شراء أدوات للمكاتب ·· الخ ·

هذا التصرف وان كان يميل للنزول بدور المدير الى مجرد دور الفنى ، الا انه أساسا لا يتعارض مع روح الادارة العمالية ٠

رئيسا مجلس العمال ومجلس الادارة :

ليس لرئيس مجلس العمال ومجلس الادارة سلطة خاصة من ناحية المبدأ ، فهما كبقية أعضاء المجلسين ـ ما عدا حق الدعوة لعقد الاجتماعات ، وتحديد جدول الاعمال ٠ على أن ثمة استثناءات لهذا المبدأ أقرها القانون ٠ فمثلا يجب أن يوقع رئيس مجلس العمال مع المدير وكبير المحاسبين على المستندات الخاصة ببعض العمليات المالية وتقسيم بعض أرباح المنشأة ٠٠ الخ ٠٠ كما أنه يوقع بالاعتماد على الدفاتر ٠٠ الخ ٠٠ ويندب أحد الرئيسين لتمثيل المنشأة أو الهيئة التى يرأسها أمام بعض السلطات أو المحاكم اما مع المدير أو على حده فى حالة حدوث منازعات مع المدير ٠

ومثل هذه الحالات على كل حال استثنائية ، وفى الظروف العادية فان السلطة الحقيقية للرئيسين تكمن فى أنهما المتحدثان باسم جماعة العاملين ولكى يمضى العمل قدما وبسهولة يجب على المدير ورجال السعيد أن يعقدوا مشاورات مع رئيسى هيئة الاداره ، أو مع الاعضاء البارزين فيها ٠

وفيما يبدو لا يعد غريبا أن يشترك الرئيسان أو غيرهما من أعضاء الهيئات المنتخبة مع المدير فى الاتصالات التى تجريها مع السلطات والسوق أو الهيئات الرسمية الاخرى ٠ وان كانت التصرفات التى من هذا النوع تتفاوت كثيرا من صناعة الى أخرى ٠ ومن منشأة الى أخرى ٠

« المدير الفنى »

قبل ادخال نظام الادارة العمالية عندما كان قانون منشآت الدولة لسنة ١٩٤٦ ، ساريا ـ كان مدير المنشأة يمثل الصف الادنى فى صرح الاقتصاد القومى • فقد كان موظفا من موظفى الدولة • يعين ويفصل بمعرفة رؤسائه ، ويعمل بأوامرهم ، ويسأل أمامهم فحسب عن تصرفاته •• وفى الوقت نفسه كانت السلطة مجسمة فيه • والحق أنه كان باعتباره الرئيس الوحيد للمنشأة وكيل الدولة فى المنشأة والذى عن طريقه تدير الدولة الاقتصاد بأسره (١) •

---

(١) أنظر ف حوفانوفيتش ـ أرشيفات العلوم القانونية ـ للحراد اتحاد جمعيات المشرعين اليوجوسلافيين مجلد ٤٤ سنه ١٩٥٧ عدد ٣٠٢ سنة ٥٧ ص ٣١٠ •

تعقيب من المترجم أشارت المادة ٩٣ من دستور سنة ١٩٦٣ الى المدير • وجاء فيها بالنص

مادة ٩٣ يتولى مدير المنطقة العامله ادارة العمل فى المنطقة ، وتنفيذ قرارات مجلس العمال وغيره من أجهزة الادارة ، كما يمثل المنطقة • والمدير مستقل فى عمله ومسئول شخصيا أمام مجتمع العاملين وأجهزة الادارة فى المنطقة ، وأمام المجتمع كله عن شرعية نشاط المنطقه • وقيامها بالتزاماتها القانونية •

ويرشح المدير عن طريق مجلس العمال بناء على مسابقة عامة ، وبناء على اقتراح لجنة التعيينات ووفقا للشروط المبينة بالقانون • وتشكل لجنة المسابقات من عدد قانونى محدد من ممثلى مجتمع العاملين والكومسون ونقابة الهيئات الاجتماعية الأساسية المختصة •

وافتصى نقل الادارة فى آحاد المشآت الى حماعة العاملين تعييرات رئسية فى سلطات ومكانة المدير • فقبل كل شىء وصع القانون الاساسي سنة ١٩٥٠ مبدأ مسئوليته أمام محلس الاداره • وأدى اصلاح الكيان الاقتصادى للدولة وأجهـــرة التحطيط الى اعفـائه من أية تبعة مباشره للسلطة العليا • وفى آخر سنه ١٩٥٣ ادخل القـانون الخاص بتأسيس المشآت احراء حديدا لتعيين وفصل المديرين أوقف بمقتضاه أن يكونوا من موطفى الدولة • وأصـــبحوا موطفين فى مشـــآتهم وفرضت بمقتضى التشريعات ، وبحكم التطبيق العملى أيضا ، تقييدات عديده على سلـطة المدير فى العمل بحرية ، مع توسيع فى سلطة أجهزة الادارة العمالية • وهذا التطور ، الذى لا يزال يمضى قدما عندما يستهدف أن يعقبـه من اعتماده على جهاز الاداره العامة ، وجعله مقيدا أصيلا بحكم وضعه الخاص، ولكن فى الوقت نفسه مسئول عن أداء واجباته أمام الجماعة وهيئاتهـا المختصة مباشره •

والوضع الحالى للمدير لا يمكن أن يعد بحال بســـيطا ، والكتاب اليوغوسلافيون أنفســهم لما يجمعوا على وضع تعريف محدد • وعلى كل فهناك عدد واضح من الخصائص مثل :

(ا) انه الوكيل السيدى الرئيسى فى نظام الاداره العمالية التى تكون هو نفسه جزءا منها •

(ب) انه المسئول عن تنظيم العمل للمشأة ـ وأنه بالتالى مســئول عن كل الموظفين •

(حـ) أنه موظف بالمشأه ـ وبحكم ذلك ، وظروف عمالته • فانه يخضع لقواعد وقرارات هيئات اداره المشأه •

(د) أنه احتفظ ببعض سلطات وواجبات الادارة العامة كأن تكون راعيا للشرعية guardian of legality فى اداره المشـــأه التى هى من الممتلكات العامة •

وهذه الجوانب الاربعة لوظيفة المدير تتفاوت فى الاهمية • ولكن فى نظر معظم الخبراء فان وظيفته كالوكيل السيدى للهيئات المستخدمة تخدم ما عداها •

= ويجوز بقانون تحديد طريقه أخرى لتعيين مدير منظمة عاملة تتولى نشاطا ذا أهميه خاصه للمصلحه العامة •

ويعين المدير لمدة محددة بالقانون • ويجوز اعادة تعيينه بالاجراءات نفسها ويبين القانون الأحوال والشروط التى يرخص فيها لمجلس العمال أو أى جهاز آخر مختص بعزل المدير قبل نهاية المدة المقررة •

« اختياره وتعيينه وفصله »

يمر اجراء تعيين المديرين بمراحل متعدده . فبمقتضى القانون الاساسى لسنة ١٩٥٠ ، كان المديرون يعينون بمعرفة مجلس ادارة المجموعة الصناعية industrial group التى تلتحق بها المنشأة، أو بمعرفة « السلطات المختصه » وعند الغاء المجموعات الصناعيه بقل القانون العام لسنة ١٩٥٢ من لجان الشعب هذه السلطه الى لجنة الشعب بالكميون والاقاليم . والى هذا المدى . لم يكن هناك شروط تحكم هذا الاجراء أو تعيين المؤهلات ولم يشرك أجهزه الاداره العاملة مباشره بالعملية .

ويعود تأسيس النظام الحاضر الى أواخر سنة ١٩٥٣ بمقتضى قانون ١٨ ديسمبر عن تأسيس المنشآت الذى أدخل مبدأ التعيين بالمسابقات العامة ولجنة الاختيار التى يكون ثلثها من الاعضاء الممثلين لمجلس العمال بالمنشأة والباقي ترشحهم السلطات العامة والمنظمات المهنية (النقابات ـ الغرف التجارية ـ اتحادات المنشآت .. الخ) وعدل النظام تباعا ـ ولمرات عديده بمقتضى قانونين صدرا فى ١٩٥٥ و ١٩٥٧ وعينا سلطات الكومبونات والاقاليم . وثانى هذين القانونين هو الذى أدخل مبدأ المساواه بالنسبة لعضوية لجنة الاختيار .

المسابقات العامة :

تنظم المسابقة العامة بمقتضى القواعد السارية بمعرفة هيئات الادارة فى المنشأه أو بالكوميون بمجرد أن تخلو وظيفة مدير . والكومون هو المسئول عن تكوين لجنةاختيار (تسمى لجنة تعيين وفصل المديرين)(١) وهذه عاده هيئة مشتركة منصف أعضائها تعينهم لجنة الشعب بالكومون، بينما يرشح النصف الثانى مجلس العمال فى المنشأة المختصة على أن السلطات بالاقليم او الجمهورية أو الاتحاد تستطيع أن تحتفظ بحق تعيين ثلث الاعضاء فى حالة بعض المنشآت على وجه التعيين وفى هذه الحالة تعيين كل من لجنة ومجلس العمال ثلث الأعضاء فحسب (٢) .

ويجب أن ينشر عن المسابقة والمؤهلات المطلوبة بمعرفة لجنة

---

(١) يمكن أن تعين لجنة الشعب بالكومون ممثلين ـ فى كل مناسبه أو بصفة دائمة لكل المسابقات .

(٢) يبدو أن الحالات التى من هذا النوع غير مألوفه ولكن الاحصائيات غير متاحة .

الاختبار بالطرق المناسبة · وعاده ما يكون طريق الصحف اليومية أو فى الصحف المتخصصة ·

وفيمـــا يتعلق بالمؤهـــلات وبقية الشروط المطلوب توفرها فى المتقدمين فان اللجنة يجب أن تطبق ما جاء فى لوائح المنشأة المختصة أو النصوص القانونية التى يمكن أن توجد وليس لهـــا أن تطلب أقل أو أكثر ·

وعند استلام الطلبات تختار اللجنـــة (عند الضرورة بالاقتراع السرى) المرشح الذى يبدو أكثر صلاحية للمنصب · وتختار سلطات الكومنون باسمه ـ وليس من المطلوب منها أن تقدم مبررات توصيتها (١)

التعيين :

يعين المدير بناء على توصية لجان الاختيار ، بمعرفة لجنة الشعب بالكوميون فى جلسة مشتركة للغرفتين ـ فاذا شعرت لجنة الشـــعب بعزوف عن قبول اختيار مرشح اللجنة أو أن المنافسة لم تكن ناجحة لنقص المتقـــــدمين المؤهلين فان الاجراء يلغى وتعـــاد المسابقة من جديد ـ فاذا تعذر لجنة الشعب توصية لجنة الاختيار مرة أخرى · فان الامر يرفع الى لجنة الشعب بالاقاليم (أو اذا كان ذلك مناسبا الى السلطات الجمهورية أو الاتحادية) للتعيين · ومن ناحيـــة أخرى ـ فاذا أخفقت المسابقة للمرة الثانية بالنسبة لنقص المرشحين ـ فان لجنة الاختيـــار يمكن أن توصى لجنة الشعب بتعيين شخص آخر يناسب المنصب (٢) ·

---

(١) يعلن عن الخلوات بشكل واسع ، فاذا فتح الامكان أية محله أو جريدة يوجوسلافيه فهناك على الأقل ـ احتمال أن يجد اعلانات عن منصب خال مناسب بين الخلوات العديدة فى مناصب المديريين · وفى محلة محلية لوحظت خمسة اعلانات من هذا النوع وهذه الاعلانات تحدد عادة المؤهلات والخبرات المطلوبة فى المرشح بالتطبيق لأحكام لوائح المنشأة · وعادة ما تتطلب أمرا من اثنين مثلا درجة فى الهندسة أو الاقتصاد مع خبرة خمس سنوات ـ او تدريب مهنى مع خبرة ١٢ سنه الخ ·· ومن ناحيه أخرى فعادة تنص على أن المكافأة تتكون طبقا لقواعد المنشأة وفى بعض الحالات (وخاصـــة فى المناطق القاصية) يذكر أن المنشأة ستدبر للمدير الســـكن أو غرفة أو المطالب الأخرى « التى تسوى بالاتفـــاق أو التى يمكن أن يسمح بها مجلس العمـــال بقرار خاص » ·

(٢) يبدو أن عددا كبيرا من المسابقات لم تكن ناجحة نتيجة لنقص المرشحين وقد أظهر مسح بالعينه فى الصرب أن هذا يحدث تقريبا فى الثلث من كل المسابقات التى عقدت ·

الفصل :

يمكن أن يفصل المدير بناء على طلب مجلس العمال بالمنشأة أو احدى هيئات التفتيش .

وفي كلتا الحالتين يصدر الامر بالفصل من لجنة الشعب بالكومنون بناء على توصية اللجنة المشتركة لتعيين وفصل المديرين المشار اليها سابقا . فاذا رفضت لجنة الشعب في الكومنون هذه التوصية ، يرفع الامر الى سلطة أعلى (لجنة الشعب بالاقليم أو الجمهورية) .

ولا يمكن انحاد اجراءات الفصل الا في حالات معينة نص عليها القانون فمقتضى مرسوم سنة ١٩٥٣ عن تأسيس المنشآت يمكن لمجلس العمال التصويت على فصل المدير في الحالات الآتية وحسب —

١ — عندما لايمثل للقانون أو يكون قد خالفه .

٢ — عندما يعجز المنشأه عن أداء التزاماتها تجاه المجتمع (الضرائب الخ ...) .

٣ — حيث يثبت أن دخل المنشأه أقل مما يجب أن يكون — أو أن يتورط المنشأة في خسائر فادحة لعدم كفاءة المدير .

وعلى هذا فان لمجلس العمال الحق في طلب فصل المدير اذا رفض تمديد القرارات (البند سابعا) أو اذا أظهر العجز والاهمال في أداء عمله (١) .

ويمكن أيضا أن يطلب اداره التفتيش (وعادة ما تكون ادارة التفتيش المالي) (٢) فصل مدير في الحالات المذكورة في البندين أ و ب السابقين وحسب أي عند انتهاك القانون (٣) أو عجز المنشأه عن أن تسدد

---

(١) بمقتضى قانون علاقات العمل سنة ٥٧ يمكن لمجلس العمال أيضا أن يتحد الاجراءات ضد مدير المنشأة في محكمة تأديب الكوميون ، وفي حالة ارتكاب مخالفه خطيرة في النظام فان هذا قد يؤدي الى فصله .

(٢) ان صدور الاجراءات التي من هذا النوع من هيئات التفتيش الأخرى التي يكون عليها أن تفتش على المنشأة . مثل ادارات تفتيش الصحة والأمن الصناعي والتفتيش العمالي أمر أقل احتمالا ، وان لم يكن من الممكن تجاهلها كلية (أنظر الفصل الحادي عشر) .

(٣) فصل المدير لأسباب تنطوي تحت هذا العنوان محددة في الحالات التي يتطلب فيها القانون — بالذات — حل هيئات الادارة مثل الاستخدام غير القانوني للأموال أو مخالفة تحريم الاتفاقيات على الأسعار وما أشبه (وبالتالي ايجاد حالة احتكار غير مشروع) أو الانتهاك المتكرر للقواعد عن النشاط التجاري .

الراماتها نحو الصرائب • أما التصرفات العادية للمنشأه (المشار اليها في البند ح) فلا يمكن لهيئة التعيش أن تعتبرها مبررا لفصل المدير •

وتنظر لجنه تعيين وفصل المديرين في كل مبرر من مبررات الفصل وهل هو سليم وحقيقي • فاذا انتهت الى ذلك ، يصبح قرار لجنة الشعب بالكوميون نهائيا • واذا وجد أن تصويت مجلس العمال بفصل مدير ليس له ما يبرره ـ فقد تؤدي ذلك الى حل هيئات الادارة المنتخبة ـ واجراء انتخابات جديده • فاذا أصرت الهيئات الجديدة المنتخبه على قرار الفصل تحت على لجنة الكوميون أن تمثل ، ما لم ير أن المنشأه يجب أن توضع تحت اداره قانونية ـ الامر الذي يتطلب الايقاف الوقتي للاداره العمالية (١)

التظلم :

ليس هناك اجراءات تظلم لتمكين الافراد من معارضة صحة المسابقة أو التعيينات التي تتم تنفيذها ، ولكن في الحالة الراهنة للتشريع اليوجوسلافي ، فان طلب الغاء التنفيذ على أساس القصور في الاجراءات أو انتهاك شروط المسابقة يمكن أن يلجأ اليه في بعض الحالات (٢) •

ومن ناحية أخرى ، فان القانون في حالة فصل المدير يسمح لمجلس العمال والمدير بالتظلم الى سلطة أعلى من قرار لجنه الشعب بالكومون • فضلا عن أنه في حكم عن هذا الموضوع وضعت المحكمة الاتحادية سنة ١٩٥٧ مبدأ قبول المحاكم التظلم في حالة فصل المدير (٣) وبعبارة أخرى فانها سمحت للمحاكم الاخرى عند معالجتها للمنازعات الادارية ان تبطل أية قرارات غير قانونية تتخذها الكوميون في هذه الحالات •

العلاقة ما بين المدير وهيئات الادارة بالمنشأة :

تثبت صلاحيات مدير المنشأه اليوجوسلافية في نظام الاداره العمالية بطريقتين

---

(١) في هذه الحالة يمكن أن يظل المدير في منصبه ولكن تحت تصرف « الادارى » •

(٢) سمح بالفعل بتظلم من هذا النوع بالذات في حاله المسابقات المدنية ، والمسابقات التي عقدتها المنشآت لملء وظائف الادارة (أنظر الفصل التاسع) •

(٣) الرأى التفسيرى رقم ٥٧/١٥ بتاريخ ٢٧ مايو سنة ٥٧ بشأن المنازعات الادارية للمحكمة الاتحادية •

الاولى أنه بحكم منصبه عضو فى مجلس الادارة ـ وله صـــوت كسائر الاعضاء (١) ولوحظ فى كثير من المنشآت أن المديرين لايحضرون اجتماعات مجلس الاداره الا عندما تناقش « مواضيع » هامة ، وأن البعض منهم يميل للانصراف بمجرد أن تتحط المناقشة الى المسائل الفردية مثـل شكاوى ومطالب العمال ٠

والاراء منقسمة حول هذا التصرف ٠ ويجب على المدير أيضا أن يحضر اجتماعات مجلس العمال ، وأن يجيب على أى سؤال يوجه اليـــه ٠ وفى بعض الحالات تشترط اللوائح حضور آخرين أيضا من الجهاز الادارى ٠

والثانية أن المدير هو الوكيل التقيدى الاول للهيئات المنحله وكما ذكر قبلا ـ فان جزءا من واجبه أن يجعل قرارات مجلس العمـال ومجلس الادارة نافذه المفعول ٠ وهو مسئول أمامهم عن تسيير منشأه ٠

والحق أن القانون يمنح المدير و ضعا خاصا فى عمل الاداره العمالية باعطائه « المسئولية المباشره» للتأكد من مشروعية النصوص المطبقـــة فى المنشأه ـ وهو بالتالى له قوه ايقاف أى قرار يتخذه أية هيئـــة منحبـة تتعارض مع اللوائح النافذه ٠ ولفت نظر هذه الهيئه الى عدم مشروعـــة هـذا القرار ، فاذا أصر مجلس العمال أو مجلس الاداره رغـــم ذلك على القرار فعليه أن يخطر لجنه الشعب فى الكومنون ، أو اداره التفتيش ، فاذا قصر فى القيام بذلك يصبح هو نفسه مسئولا عن أى اجراء يتخذه لتطبيق الاجراء غير المشروع (٢) ٠

والتشريعات الراهنة ، التى تبدأ من آخر سنة ١٩٥٣ (٣) ـ على نقيض القانون الاساسى لسنة ١٩٥٠ الذى كان يعطى هيئات الدولة الصوت

---

(١) يحرم عليه أن يشغل منصب الرئيس ٠ ومن ناحية أخرى يمكن له ، كأى عضـو أن يثير أمام مجلس العمال أيه « مواضيع » لايتفق فيها مع أغلبية أعضـــاء مجلس الاداره ٠

(٢) أنظر « المدير فى نظام الادارة العمالية » وهو استقصاء قام به مركز الادارة العمالية لمجلس نقابات الصرب ، وسيشار ـ الى هذه الوثيقة فيما بعد باعتبارها « استقصاء الادارة فى الصرب »

(٣) القسم ٩٤ من القانون عن تأسيس المنشآت بتاريخ ١٨ ديسمبر سنة ٥٣ ٠ ويعتبر القانون الأساسى لنوفمبر سنه ٥٠ على ايقاف قرارات لمجلس الادارة تكون « مصـادة للخطط والأوامر للهيئات المخصصة للدولة » ويوضح الاصلاح الشامل للموضـــوع تأثيره الذى حدث خلال السنوات ٥٣/٥٠ لمادا أسقط هذا النص ٠ وبمقتضى النظام الحاضر يشرف المدير على قرارات هيئات الادارة المنحة من ناحية شرعيتها فحسب ، وليس من ناحية وجاهتها ٠

الاخير فى مثل هذه الحالات لاتتضمن نصوصا عامة فى هذه النقطة . فكل حالة تدرس على حده طبقا للملابسات ، وتعتمد السلطات ـ حيث يكون ذلك ضروريا ـ على وسائل التنفيذ التى تكون متاحه لها فى مثل هذه الحالة الخاصة .

وليس من السهل تقدير المجال الحقيقى لهذه النصوص ، فهى نظريا تعطى المدير الحق فى اجبار هيئات الادارة على أن تفكر طويلا فى الامور ، وتجابه المسئوليات . وبذلك تعمل كحاجز يحول دون التصرفات المتسرعة، وتنقذ بالتالى المنشأة من غرامات او عقوبات محتملة . ومن ناحية أخرى ـ فان المدير لا يستطيع أن يستخدم هذا الحق دون أن تتوتر العلاقات بينه وبين هيئات الادارة . والنتيجة ـ كما لاحظ كاتب يوجوسلافى هى أن عددا قليلا فحسب من القرارات التى أصدرتها هيئات الادارة العمالية أوقفها المدير بصفه رسميه ، ويضيف هذا الكاتب :

« لم يظهر الاستقصاء السريع الذى أجرى بمساعدة طلبه جامعة بلجراد الاحالة واحدة وهو مايدل على أن هيئات الادارة العمالية لا تتجاهل القانون لمجرد الرغبة فى ذلك ، فاذا اتخذت ـ لجهلها بالقانون خطوه خاطئة ، فان المدير ـ كقاعدة ـ لا يحتاج الا لايضاح ذلك لها ـ لترجع عن قرارها (١) . »

وهذه النتائج تتفق مع النتائج التى وصلت اليها البعثة . ففى منشأة واحده فحسب من المنشآت التى زارتها البعثة أوقف المدير رسميا قرارا لهيئات الاداره . وفى هذه الحالة بالذات كان المدير السابق للمصنع يمارس سلطة واسعه ، كانت باجماع رجال التنفيذ الراهنين ـ تعد استخداما غير معقول لسلطته ، التى كان يفسرها بانها حق غير خاضع للاعتراض (فيتو) وأدى هذا الموقف الى توتر العلاقة بينه وبين هيئات الاداره . واضطر أخيرا الى أن يترك المصنع ، ويشغل منصبا آخرا. وحل محله فنى له خدمة طويلة فى الصناعة ـ واستعادت فيما تبدو هيئات الاداره سلطاتها وتعاونها الوثيق معه ، وفضلا عن هذا ، فان

---

(١) أنظر ف. جوفانوفيتش فى مجله ، أرشيفات العلوم القانونية والقضائية ـ ص ٣١٣ . وقد أضاف الكاتب أنه قد يكون هناك عدد أكبر اكتشف بعضها ـ ولم يكتشف البعض الآخر حيث يكون القانون قد انتهك أو تجوهل برضا ، بل بايعاز ، من المدير أو غيره من الموظفين الذين يشغلون مراكز مسئولة « وانظر أيضا » استقصاء الادارة فى الضرب .

اللائحة الدائمه لمجلس العمال الآن تضمن ماده تنص على انه ليس للمدير الحق فى الاعتراض خلال اجتماعات هيئات الاداره ٠

على كل حال ـ قد يكون من الخطأ أن نعلق أهمية كبرى على هذا الجانب السلبى من سلطة المدير فى ايقاف القرارات غير المشروعة لهيئات الادارة المشتركة (١) فعمليا تصدر المبادأة فى التأكد من أن النظام يسير قدما ، وان القانون يراعى فى كافة الاجراءات ، من المدير ٠ وفى الملاذ الاخير ، فان عليه ٠ وعلى الادارات الخاضعة له أن يروا أن القرارات التى تبطلها القانون أو تسلمها الادارة السليمة تقوم بها مجلس الاداره أو مجلس العمال فى الوقت المناسب ٠

المدير كرأس المنشأه :

يعد المدير ـ باعتباره الوكيل التنفيذى لهيئات الاداره المشتركة ، الرئيس الادارى والفنى للمنشأة ٠ وتنص القـــانون الاســاسى لسنة ١٩٥٠ ، فانه المسئول عن «تنظيم خطوات العمل والاشراف المباشر عليها فى المنشأة » وكذلك تمثـــل المنشأة أمام السلطـــات العامة ، والعلاقات القانونية مع الافراد والهيئات المعنوية ٠

وترك قانون سنه ١٩٥٠ للمدير جزءا كبيرا من الاشراف على شئون العمل اليومى ـ وخاصة فيما يتعلق بسياسة الموظفين ، وليس هو فى حاجة لأحد موافقة سابقة من الهيئات المشتركة مالم ينص القانون على ذلك٠ وهذا المبدأ لا يزال مطبقا ، ولكن التشريعات الـــالية أنقصت كثيرا من هذه السلطات المسموح له بها ٠ وخارج نطاق « المواضيع » الفنية الخالصة مثل توجيه وتوزيع العمل الروتينى ـ فان القانون الآن لا يسمح للمدير الا باستثناءات محدوده مثل الأمر بالعمل الاضافى عندما يكون ضروريا (٢) أو توقيع الجزاءات « البسيطة » ، ويمكن للوائح المنشأة أن تمنحه سلطات معينة مثل الحق فى انفاق جزء من أموال المنشأه حتى مبلغ معين ٠

---

(١) ان هذه السلطة ـ كما أشار الى ذلك كاتب يوجوسلافى ـ لا تذهب مثلا الى ماوراء نصوص قانون الشركات اليوجوسلافيه سنة ٣٦ الذى كان يحرم على ادارة أى شركة أن تضع قرارات غير مشروعه لاجتماعات حمله الأسهم ـ موضع التنفيذ ـ وهدفها الرئيسى هو الحيلولة دون التخلص من الضرائب أو تخفيض رأس المال تخفيضـــا غير مشروع وايضاح المسئوليه فى حالة وقوع تصرفات غير سليمه ـ حتى لايمكن أن يتستر المدير وراء قرار غير قانونى لهيئة مشتركة

(٢) بمقتضى تعديل حديث ، حولت هذه السلطة الى مجالس العمال ٠

ورغم هذا ، فانه المسئول عن كل موظفى المنشأه ، بما فيهم كبار موظفى التنفيذ • وهو ـ من ناحيه المبدأ ـ الشخص الوحيد الذى له سلطه اعطاء الأوامر لمرءوسيه سواء كان ذلك لتنفيذ قرارات الهيئات المسحبة ، أو كجزء من امتيازاته الخاصة وهو يعاون فى هذا ، وخاصة فى المنشآت المتوسطة والكبرى • بمجموعة من رؤساء الاقسام الادارية والفنية (١)ـ وعاده ما تضم هذه المجموعة مدير الانتاج ، وكبير المحاسبين، رؤساء المستخدمين ، والمدير التجارى • وتعتقد بعض الدوائر أن هذه المجموعة يجب أن يقصى عنها « لتبعيتها غير الديمقراطيه » وتهديدها لسيادة هيئات الاداره العمالية عندما تأخذ ـ كما قد يحدث ـ اتجاها معينا فى الامور المتعلقة بالسياسة •

ومنذ سنة ١٩٥٤ لم يعين أو يفصل أعضاء الجهاز التنفيذى فى المنشآت بمعرفة المدير ولكن بمعرفة مجلس الادارة اما بالمسابقة العامة ، أو بالاختيار من ضمن جهاز المنشأة (٢) ـ وتبعا لذلك انتقصت كثيرا سلطات المدير على الموظفين •

ويتطبق الشيء نفسه على حق المدير فى تمثيل المنشأه فى علاقاتها مع الاطراف الاخرى ـ وفى توقيع الاتفاقيات باسمها والتقاضاه ، وبالنسبة لمعظم الامور الهامة ، فان عليه أن يحصل على الموافقة سلفا من مجلس الاداره أو مجلس العمال (٣) • وفى بعض الحالات عليه أيضا أن يستخلص شواهد من محاضر الجلسات كأدلة على موافقتها • وفى بعض حالات أخرى ـ كما لو اتخذت الاجراءات القضائية ضد المنشأة مثلا ـ فان مجلس الادارة يكون الهيئة التمثيلية الوحيدة التى تعترف بها المحاكم ، ولكن فى الشئون التجارية العادية للاعمال اليومية ، فان المحاكم تقبل المدير

---

(١) يشعل كبير المحاسبين مركزا خاصا بين أعضاء هذه المجموعة حيث انه هو المسئول شخصيا عن التأكد من أن الحسابات سليمة ، وله سلطه الأمر بايقاف صرف أى مبلغ يخالف القواعد • وهو يعين بطريقه المسابقه العامة أمام الأجهزة المختصة فى المنشأة • ومع موافقه المجلس الاقتصادى فى الكوميون ولايمكن ان يفصل دون موافقة هذا المجلس •

(٢) للتفاصيل عن تركيب وسلطات الاداره على هذا المستوى ـ أنظر الفصل التاسع •

(٣) لهذا الغرض ، فان لجنه الاختيار تكون فحسب من أشخاص يعينهم مجلس الادارة ، ومؤهلات هذه المناصب تضعها مجالس العمال عندما تتفق مع قواعد المنشآت وتقتضى قانون علاقات العمل لسنة ٥٧ ـ فان مجالس العمال لها السلطة فى الغاء (بناء على طلب أى شخص معنى) أية مسابقة تتخذ فيها مخالفات ، ويلغى ـ بالتالى ـ التعيين •

كالوكيل المرخص له من المنشأة • الامر الذى يتم بموقعه ، على الاقل تجاه طرف ثالث بعمل يحسن نية(١) •

المدير كموظف :

مع أن المدير لا يعين ، ولا يفصل الا باجراء خاص يشترك فيه السلطات • الا أنه ـ فيما عدا هذا ـ ليس الا عضوا فى جماعة العاملين أو أحد موظفى المنشأه • ولما لم يعد موظفا فى الدولة ، فان علاقته بالمنشأه تحكمها اللوائح والقواعد الداخلية للمنشأه ، التى تحدد على حسب سلطاته ومؤهلاته ، وأيضا على حسب ظروف عمله وقيمة مكافآته وأية امتيازات أخرى تلحق • بمنصبه (مثل المنح ـ مصاريف انتقال الخ) وهو يشترك فى اقتسام عوائد المنشأه كبقية العمال أعنى بالنسبة لمرتبه الأساسى • كما قد تنص اللوائح على أن يتلقى منحا bonuses لا تعطى عادة الا للعمال الذين يؤجرون طبقا للوقت • وفى النواحى التأديبيه فانه يخضع لسلطة مجلس العمال ، شأنه شأن الاعضاء المنتخبين فى مجالس الادارة .

وتبدأ العلاقة بين المدير والمنشأه بمجرد قيامه بواجباته • وتعتبر ذلك منه قبولا للقواعد واللوائح الخاصه بالمنشأه ولا يمكن أن تنتهى من منصبه الا بالفصل أو بالاجراءات التأديبيه ، ولكنه يستطيع أن ينهى علاقته بالمنشأه اذا قدم الانذار اللازم والمنصوص عليه قانونا • وفصله كمدير لا يستلزم ـ ضروره ـ قطع علاقاته العمالية بالمنشأه ، فان مجلس الادارة يمكن أن تكل اليه واجبات أخرى فى المنشأه اذا رأى ذلك • فاذا لم تتحقق هذه ، تجب أن تلحظ الاجراءات القانونيه ومده الانذار • وهكذا فقد يحدث لفتره من الوقت أن يوجد مديران فى منشأة واحده ، وكل واحد منها يتلقى مرتبه (٢) •

---

(١) لمزيد من التفاصيل انظر الفصل الثامن •

(٢) نظر نورتا ـ ٧ أغسطس سنة ٥٩ ص ٥ • وقد صدر حديثا حكم للمحكمة العليا ضد هذا التصرف فى المنشآت • ووضح مبدأ أن قرار فصل المدير ينهى آليا العلاقة بينه وبين المنشأة • وعلى الرغم من ذلك ، فلم يطلب من المحكمة أن تقدم رأيا حول استحقاق المدير المكافأه خلال مدة الانذار ، وهو حق ضمنى بمقتضى قانون علاقات العمل لسنه ٥٧ والمدير يستحق أيضا المكافأة فى حالة الايقاف لأسباب تأديبية •

الآثار العمليه للاداره العماليه على مركز المدير :

كانت المهمة الرئيسة للمدير فى النظام السابق القائم على مركزية التخطيط والرقابة هى تحقيق ، أو محاوره الأهـــداف الاساسية التى تضعها للمنشأه السلطات العلـــا وكان يقوده ويقيد ويأعساره الوكيـــل السعيدى للدولة ضئيلا على السياسة التى يراد منه أن يقوم بتطبيقها ٠

ومن ناحيه أخرى ، فان سلطته داخل المنشأة كانت واسعة ٠ ولم يكن مسئولا أمام ممثلى العمال ، ومع ادخال النظام الاقتصادى الجديد القائم على استقلال المنشأة والادارة العمـــاليه ، وقد أدخلت تعديلات جديده على دوره ٠ فمن ناحية ، عهد اليه بالعديد من المشاكل التى كانت قبلا مسئولية سلطات أعلى ٠ ومن ناحية أخرى ، فان سلطاته داخل المنشأة قد تناقصت كثيرا بظهور هيئات الادارة العمالية المنتخبة ــ وما ان تتحطم سلسلة الأمر من أعلى ، حتى يكون عليه أن يعتمد فى سلطته على شخصيته ومقدرته الفنية ٠

ويبدو أن التغيير الذى جاء به النظام الجـديد كان أبعد مدى من طاقة كثير من المديرين الذين عينوا قبل سـنة ١٩٥٠ ٠ وقد توصلت البعثة الى أن أغلبيتهم قد أفســحوا المجال لغيرهم خلال الســنوات ١٩٥٠/١٩٥٣ قبل ادخال نظام المسابقات التى سبق الاشاره اليها ٠ لأن السلطات وقيد اعتبرتهم عاجزين عن مجابهـــة الظروف الجديده ٠ وكان الجدد الذين عينوا لمعرفة الأقسام والادارات الاقتصـادية المركزية (التى ألغيت فيما بعد) عاده من القسين الذين كانوا يشغلون وظائف فى المنشآت نفسها أو فى هيئات ادارية اقتصادية ٠ ومن ذلك الوقت وقد استقرت الأمور ٠ وفى معظم المنشآت التى زارتها البعثة كان معظم المديرين ممن عينوا خلال السنوات الثلاث التى تلت تسلم الاداره الى جماعات العاملين ٠ (١٩٥١/١٩٥٣) وتشير الاحصاءات المتاحة أنه فى سنة ١٩٥٦ استقال ٥٦٣ مديرا من مناصبهم فى ٦٠٠٠ منشأه تستخدم كل منها ثلاثين عاملا فأكثر ٠ من هـؤلاء ٦٠ استقالوا والباقى (٥٠٢) فصلوا بعد تطبيق الاجراءات المقررة ٠ وفى معظم هذه الحالات (٣١٤) جاءت المبادره بقرار الفصل من السلطات العامة ١١١ مديرا فصلوا بناء على طلب هيئات الاداره العمالية و ٥٥ بناء على طلب جماعة العاملين ، بينما جاءت المبادأه فى ٢٠ حالة من منظمات سـياسة (وهـذه الأرقام الأخيرة تقريبية فحسب ، لأنه فى بعض الحالات كان الاجراء الذى اتخذته

السلطات مسبوقا بقرار من مجلس العمال ، أو أن الأخير انما قام بالمبادأة عند اســـتلامه تقريرا من هيئة أو اداره التفتيش يكشف عن تصرفات سيء الى المنشأه) • وذكر المعهد الانجادى للاحصـــاء من بين أســـباب الفصل ٨٢ حالة للاهمال أو عدم العناية و ٥٩ حالة لمخالفات اقتصادية •

وتميل الأرقام التى جمعها مركز الادارة العمالية بالنقابات الصربية عن طول مدة الخدمة فى ٣ر٤٧٦ منشأة فى الجمهورية ، لتأكيد الانطباع عن الشباب ، وان أظهرت نسبة عالية بعض الشيء من دوران العمل • وهذا دور ريب يعود الى أن الأرقام المستشهد بها فى الجدول تعكس كل صور التغييرات بما فيها مايعود الى أسباب أخرى (كالمرض أو الموت أو الترك الاجبارى لشغل منصب آخر الخ ••) وأنها أيضا تغطى كل المديرين — لا مديرى المنشآت التى يزيد عدد عمالها على ثلاثين فحسب ، ففى المحال والمصانع والورش تكون نســبة الدوران أكبر فى جهـــاز المديرين لأن تخصصهم الفنى محدود • والفرص أمامهم أكبر فى المنشآت الكبيرة •

الجدول ١ مدة الخدمة والتغييرات فى مديرى المنشآت الصربية •

(أ) المده التى قضاها المدير كمدير للمنشأة (ابريل ١٩٥٧)

عدد الســـنوات	التعيين الحالى بالمائة	المجموع (١) بالمائة
سنة أو أقل	٢٢ر٠	١٢ر٤
من سنة الى ٣ سنوات	٣٤ر٥	٢٤ر٢
من ٣ سنوات الى ٥ سنوات	٢٠ر٢	٢١ر٠
من ٥ سنوات الى ٨ سنوات	١٣ر٧	٢٢ر٨
من ٨ سنوات الى ١٠ سنوات	٤ر٦	١١ر٦
فوق عشر سنوات	٣ر١	٥ر٨
غير معروف	٢ر١	٢ر٢

(١) بما فيها المدة السابقة كمديرين فى منشآت أخرى •

(ب) المشآت تبعا للتعيرات فى المديرين (١٩٥٦/٩٥٠)

نسبة المغير	عدد المنشآت	النسبه
لا تعبير	١٥٤٦	٤٤ر٥
تعيير واحد	٨٧٣	٢٥ر١
تعبران	٤١١	١١ر٨
ثلاثة تعييرات	١٧٦	٥ر١
أربعة تعبيرات	٩٨	٢ر٨
حمسة تعبرات أو أكثر	٥٨	١ر٧
غير معروف	٣١٤	٩ر٢
	٣٤٧٦	١٠٠ (١)

المصدر استقصاء الادارة فى الصرب الجداول ١٠ ، ١٢ ٠

وكما هو واصح بالجدول ب ٠ فان قلة من المنشآت (١٠/ فحسب) وقع فيها أكثر من تعيرين للمدير٠ وهذه على كل حال تمثل ٤٠/ من كل التعبرات التى وقعت حلال المده التى عطاها الاستقصاء (٥٦/٥٥ (٢)) وفصلا عن هذا ، فانه حتى فى الـ ٩٠/ الباقية من المشآت ، فان ثبات عمالة المديرين يبدو متحفصا نسبيا (قرابة ٣½ سنة) حلال المده ٥٦/٥٥ وعلى أنه ليس بين يدينا احصائيات بعد هذا التاريخ الا أنه يبدو أن هذه المشكلة قد أمكن التغلب عليها بالتدريج وأن عدد الانسحابات قد هبط كبيرا ، وخاصة فى المشآت الكبيرة ٠

وقد عينت طريقة التعيين بالمسابقات العمومية عناية أكبر بالناحية الفنية ، من عمل المدير (٣) ٠ وما أن تترك للمشآت تحديد المؤهلات

---

(١) كذا بالأصل ٠ (المترجم)

(٢) ليس ثمة حاجة لتأكيد أن هذه الاحصائيات لا يمكن أن تعتبر الا تصويرية ، وأنه لا يمكن أن تستخلص منها نتائج نهائية ٠ والمأخذ الرئيسى عليها أنها تجمع مديرى الورش الصغيرة جنبا الى جنب مع مديرى المشآت الصناعية الكبيرة ، وأنها لا تقدم معدلات لأسباب ترك الخدمة ــ فضلا عن أنها تغطى مدة قصيرة جدا تضم السنوات الثلاث الأولى للمشروع الجديد ٠

(٣) فى ابريل سنة ٥٧ عين ١٤٨٠ مديرا للمشآت فى جمهورية الصرب بالمسابقة العامة (٤٢ر٦/) مقابل ١٨٨٣ عينوا بدون مسابقه ٠ ولا توجد تفاصيل متاحه بالنسبه =

والحراب المطلوبة حتى تسرع لوضع مقـــاييس موضوعية ـ تبعد آليا التعيينات السياسية (١) • كما أن النشر والدعاية للمسابقة له بعض جوانب ايجابية بالنسبة للمتقدمين الذين يبحثون عن وظائف مديرين ، وبالنسبة للجنة الاختيار التى يكثر أمامهـا المرشحون الاكفاء التى تنتقى منهم •

وقد يحدث ألا يتم تعـــيين المديرين فى كل الأوقات ـ ومن كافة الاعتبارات طبقا لروح القواعد • فمثلا فى المنشآت الكبيرة حيث يكون تعيين المدير (أو المدير العام) مسألة من المسائل العامة الكبرى ، تجرى السلطات الجمهورية أو الاتحادية غالبا محادثات أولية مباشرة مع ممثلى مجلس العمال المختص حول المرشح أو المرشحين الذين هم أكثر لياقة • وخاصة اذا لم يكونوا معروفين للمجلس نفسه ، وبالمثل قد يتصل أعضاء مجلس العمال بأعضاء هيئات الادارة التى تستخدم المرشح أو المرشحين • وفى مقـابل هذا ، ففى المنشآت الصـــغيرة يكون للعـــمال مرشحوهم الخصوصيون ، وبأحد اجراءات التعيين عادة ، على حد قول موظف قديم فى مدينة كبيرة ـ « صوره مفاوضة جماعية بين المنشأة والسلطة المحلية ، مع محاولة الأخيرة ـ بدرجات مختلفة من النجاح ـ اقناع ممثلى المنشأة بقبول أفضل المرشحين » •

وفى جميع الحـــالات ، فانه من المعتقد أن من المستحيل فعـلا فى الظروف الحاضرة أن نفرض مرشح اذا كانت هيئات الادارة العمالية تعارضه صراحة •

وقد انتهى معهد الادارة الاجتماعية فى زغرب بعد استعراض واسع لنظم وعمل مجالس المنتجين فى ٤٠ كومونا فى كرواتيا ، ريفية وحضرية ومختلطة ، الى النتائج الآتية

= ل ١١٣ مديرا أو ٢ر٣٪ من المجموع • والنسبة المئوية للمديرين المعينين بالمسابقة العامة (٦ر٤٢ /) كانت بشكل ملحوظ أقل من الذين عينوا منذ أن أصبح الاجراء الجديد نافذا (قرابة ٥٦ / ـ أنظر جدول ١) وطبقا لمركز الادارة العمالية ، فان هذا الاختلاف يوضح أن المسابقة لم تستخدم تماما ـ وأنها ليست دائما ناجحة لنقص المرشحين المؤهلين (أنظر استقصاء الادارة فى الصرب ـ ص ٤٢ جدول ١٢) •

(١) لم يختف ـ فيما يبدو ـ العنصر السياسى قطعا لواضعى الاستقصاء السابق الاستشهاد به ـ فان واقعة فشل بعض المسابقات ، أو أن عددا قليلا من الطالبين قد تقدم ، دون أن يكون هناك نقص فى المرشحين المؤهلين ـ قد تعود جزئيا الى أن الاعتبارات السياسية تأتى أولا • وتتخلف الاعتبارات الأخرى •

« تتفاوت كثيرا اجراءات تعيين مديرى المشآت طبقـــا لدرجة نمو الكومبون • وعاده ماتكون الكوميونات التى هى أكثر نموا أشد صرامه وحرصا على اتباع اجراءات التعيين • وفى الكوميونات التى هى أقل نموا يكون الاجراء أقل تعقدا ودقة ، وعاده مايملك الرئيس أو نائب الرئيس نفوذا كبيرا •

وقيما يتعلق بالتأثير من الخارج على تعيين واختيار المدير ، فان الحالة تتفاوت أيضا ـ ففى بعض الحالات تكون هناك محاولات عندما يصطحب المنصب بامتيازات مادية • وفى بعض الحالات تكون المنافسة على ادارة منشأه كبيرة أشد مما تكون على ادارة المصانع الصغيره • ومن ناحية ثالثة ، فقد يكون هناك محاولات خارجية للتأثير على اختيار مدير نوعيه احـــدى المحطات أكثر مما تحدث لاختـــيار مدير لاحدى المنشآت الكبيره •

وأما العلاقة بين ممثلى الكومبون ـ وممثلى جماعة العاملين فى لجان الاختيار ، فقد وجد أن اختلاف الآراء ، بل المنازعات العلنية مألوفة الى حد كبير • وهذه الاختلافات فى الآراء تعـود الى أن الجماعة العـــاملة (أو ممثليها) لا تستخدم فى اختيارها بين المرشحين المقاييس التى يستخدمها ممثلو لجنة الشعب • فان اهتمام الأولين منصب حول ما اذا كان المرشح يبدو فى النهوض بمصالحهم المشتركة بصوره تفاءه أى أنهم يبحثون عن رجل يستطيع أن يوحد الظروف التى تمكن العمل الجماعى من النجاح والازدهار ، وفى بعض الحالات فانهم أيضا يتساءلون عما اذا كان المرشح قديرا على صيانة المصالح الشخصية والاقتصادية لأعضائهم ، أما الكومبون فانه من ناحية أخرى يعطى اهتماما كبيرا للمؤهلات السياسية العـــامة للمرشح » (١) •

ويبقى دائما الى النفوذ الذى لا يزال للسلطات على اختيار المديرين تبعا لمقتضى الوضع الحالى ، باعتباره مخلا ، وسببا محتملا لتوتر العلاقات داخل المنشأة مما يصعب مهمة المدير فى تسوية المشكلات (٢) • وليس من العجيب أن نجد عدد كبير يدعو الى أن ينتخب المدير بمعرفة مجلس

---

(١) محاضر معهد الادارة الاجتماعية ـ جنيف • ج ٢ ص ٤١ ـ ٤٢ جنيف ديسمبر سنة ١٩٥٩ •

(٢) أنظر أرشيفات العلوم القانونية والقضائية سبقت اليها الاشارة ص ٣١٤ (نتائج التحريات عن علاقات العمل فى المنشآت بمعرفة فريق من احدى لجان مؤتمر مجالس العمـال •

العمـال مباشره مع حصـوع دلك لموافعه الكوميون (١) ، بل ان بعض الاقتراحات الشريعة التى تدرس حاليـا تدعو الى الانسحـاب الدورى للمديرين الذين يحب أن تكون مدتهم العـادية واحـدة مع مدة مجلس العمال • وفى هذه الحالة لا يكون على السلطات سوى التثبت من أن المرشحين لديهم المؤهلات والخبرات المطلوبة بمقتضى قواعد المنشأة (٢) •

وتعود هيئات الاداره العمالية على اختيار المدير ، سواء كان نهائيا أو استشاريا فحسب ، تمكن ـ فى جميع الحـالات ـ أن تعبر حقيقة واقعة ، وفى المنشآت التى أثير فيها الموضوع أو التى زارتها البعثة وقت خلو منصب المدير ، ظهر أن مجالس العمال تبدى اهتماما وثيقا بالعملية ، ولا يمكن اهمال تعود هذه الهيئات أيضا فى حالة فصل المدير ، ففى حالات عديدة ، كان هو العامل الحاسم •

وليس أمام المدير خيـار ـ فواجباته تقضى عليه بالصـلة الدائمة بأعضاء هيئات الاداره العمالية ، وكل المجموعة ، سواء كان ذلك وقت الاجتماعات أو غيرها ، وعليه أن يكيف سلوكه طبقا لفكره العمال عن العلاقات الانسانية • وألا يستخدم سلطاته الا عندما يكون لديهم استعداد لتقبل ذلك • وهى درجة تتفاوت طبقا للملابسات ، وعليه فى الوقت نفسه أن يحسب دائما حساب حساسيات مجلس العمال أو مجلس الاداره التى فى معظم الحالات تختلف كثيرا عن مجالس كبار الموظفين أو مجالس اداره الشركات المساهمة •

ولتصوير هذه النقطة ، فقد يحس الاستشهاد بحالتين تطلب الأمر فيهما اتخاذ قرار بعزل المدير (٣) •

---

(١) عين ـ على الاقل ـ مدير لاحدى المنشئات التى زارتها البعثة بهذه الطريقه • فقد استمع مجلس العمال فى جلسة قانونية الى المرشح الذى أوصى به مجلس الادارة وهو يفحص برنامجه ، وعندئذ انتخبه ووضع هذا القرار أمام الكوميون لاعتماده •

(٢) ليس هناك احصائيات توضح عدد حالات الفصل التى اقترحتها هيئات الادارة العمالية، ورفضتها السلطات • ومع هذا ، فان الذين يعملون فى مجال الصناعة وناقشتهم البعثة فى هذه النقطه اعتبروا ـ بصفة عامة ـ أن الفصل يتم عندما يتحد مجلس العمال قرارا بذلك • وعندئذ تكون موافقة الكومنون أتوماتيكية ، قلت درجة ذلك أو كثرت • وفى منشأتين على الاقل من المنشئات التى زارتها البعثة ، كان على المدير أن يستقيل نتيجة لنزاعه مع مجلس العمال ، وان لم يطلب الاخير عمليا أو رسميا ابعاده •

(٣) ان الاختلافات بين المنشئات فيما يتعلق بظروف العمل والملابسات المالية والاسس الانسانية هى من التفاوت بحيث لا يمكن لأى مثال أن يعد نموذجيا •

فالحالة الأولى – التى أخذت من وصف احدى الصحف (١) – تتعلق باحدى منشئات النقل البرى التى كانت تعانى متاعب كبيرة • وكان مديرها – فيما يبدو – متمتعا بتأييد السلطات العليا • ورفعت عريضة وقع عليها أربعون من أعضاء جماعة العاملين الى هذه السلطات قيل فيها ان المدير « متعال ، لا يحترم هيئات الادارة العمالية ، ولا قراراتها • وانه قد فرض فرضا على المنشأة • ويعمل يدا بيد مع رئيس لجنة الشعب بالكوميون وهو فى الوقت نفسه صهره – وأنه يتخذ قرارات تحكمية تتعلق بفصل العمال ، واستخدام المركبات ، وأنه يتعمد خلال الانتقال للعمل المرور على الاستراحات المقامة على الشاطىء الخ ••• » ولما لم تكن لهذه العريضة أثر ، فقد قرر مجلس العمال فى اجتماع له اضافة موضوع « فصل المدير » الى جدول الأعمال رغم أن الاتهامات – كما ذكرت الصحيفة – ظهر أنها لا تقوم على دليل ، وأسقطت • وأخذ قرار الفصل بأغلبية صوت واحد • وعندما سئل المدير من أحد الصحفيين – الذى كان من ناحيته يعارض القرار – ذكر المدير أنه فى جميع الحالات ، فان من الخير له أن يذهب. وفى الوقت الذى أنكر فيه الاتهامات الفرديه – فانه اعترف بعدد من الأخطاء مثل أنه « فصل « س » وهو ميكانيكى شاب يتيم ليس له أقارب ، الأمر الذى أثار دويا » (٢) •

وفى الحالة الثانية التى وصفتها للبعثة الادارة الحالية للمنشأة كان المدير رجلا فنيا وموظفا مدنيا سابقا بسجل خدمة حافل بخبرات ٣٠ عاما • وقيل ان ادارة المنشأة بالنسبة اليه ليست الا كادارة قاعة تدريب وقد كان همه الأول التأكد أن المنشأة تسير طبقا للقواعد ولسلسلة من الرسوم والجداول والخطط التى كان يضعها لكل مرحلة من مراحل الانتاج حتى أدق التفاصيل • وظفر ببعض النجاح فى أول الأمر • ولكن ظهر أنه يعجز تماما ويتردد عندما تختلف الأمور ، ويتطلب الأمر أن يتحمل المخاطرة • وكان الشعور العام فى المنشأة – التى تكونت سنة ١٩٤٧ فحسب – أنها محتاجة الى شخص أكثر ديناميكية وفعالية ، ويستطيع أن يحصل على كل ما يمكن الحصول عليه بفضل طاقتها الانتاجية ، ويبدأ برنامجا من التوسع يشبع به احتياجات السوق •. وبعد فترة من التردد أجاز مجلس العمال – الذى كانت الأغلبية فيه للشباب من العمال – قرارا بالفصل ، على الرغم من أن المنشأة كانت فى حالة

---

(١) نورنا – ١٣ ديسمبر سنة ١٩٥٧ •

(٢) يجب أن نتذكر انه حتى آخر سنة ٥٧ كان فصل العمال أمرا متروكا للمدير وحده •

مالية حسنة · وحدث التعيير دون أية مساعب ، وحل محل المدير فتى شاب من داخل المنشأة ·

ولنظام الاداره العمالية أيضا آثار بعيده المدى على طروف العمل ـ ونوحه أخص المكافأه ـ المتعلقة بالمدير · وتسوى هيئات الادارة العمالية الآن هذه « المواضيع » بنفس الطريقة التى تبت بها فى مكافئات أى شخص آخر فى المنشأه (١) وأدى هذا الى تسوية عادلة فى متوسطات الأجور (٢)·

ومع أن ما انبعض من المكافئات قد أعيد ـ جزئيا مره ثانيه على مدار السنين ـ فلا يمكن القول ان مرتبات المديرين سخية · فحتى فى أكبر المنشئات ، فان أعظم المعدلات هو ما يقارب ٨٠ر٠٠٠ ديبار فى الشهر · والمتوسط فى المنشئات الكبيرة والمتوسطه يتراوح بين ٣٠ر٠٠٠ر٠٠ و٦٠ر٠٠٠ وداخل هذه الحدود ، فهناك أيضا اختلافات بين منشأه وأخرى ، وبين المنشأه نفسها فى أوقات مختلفه (٣) · وقد صرف النظر سنة ١٩٥٨ عن « مشاريع » المنح « البونس » التى كانت قد أدخلت فى عدد كبير من المنشئات · وطبقت على موظفى التنفيذ ابتداء من سنة ١٩٥٤ ـ وأصبح المدير يشترك فى مقاسمة أرباح المنشأه بنفس طريقة بقية أعضاء جماعة العاملين · ورغم عدم وجود البيانات الدقيقة المقارنة · فلاشك فى أن نظام الادارة عملنا أدى الى اتجاه قوى نحو المساواة فى مكافآت المديرين وموظفى التنفيذ بصفة عامة · وهو مايصدق أيضا على العلاوات أو المرتبات « ومصاريف » الانتقال وبدلات الضيافة الخ ··· التى تحكمها قواعد صارمة ، ويغلب أن تتطلب موافقة هيئات الادارة العمالية ·

ولهذه الأسباب ، فقد فقدت ادارة منشأه ما بعض المغريات المادية والسياسية التى كانت لها يوما ما · ويفترض أن هذا قد ساعد التنفيذ على شغل مناصب الادارة · ولكن ذكر ابتداء من سنة ١٩٥٧ أن بعض المنشئات ـ ولا سيما فى المناطق القاصية ، تجد صعوبة فى العثور على التنفيذ المؤهلين تأهيلا عاليا ، واضطرت الى أن تقدم بعض المغريات

---

(١) لتحليل اجراءات تسويه المكافئات والمعدلات أنظر بوجه خاص الفصل العاشر ·

(٢) فقد استشهد بحاله مدير أحد المناجم كان يتقاضى ٢٠ / أقل من أجر العامل الذى يعمل داخل المنجم · وقدر أن متوسطات أجور المديرين خلال الأعوام ٥٤/٥٢ كانت حوالى ٢٠ر٠٠٠ ديبار فى الشهر · وهو ما يزيد قليلا على ضعف متوسط أجر العمال فى الصناعة ·

(٣) أنظر نموذجا لأحد المقاييس عن منشأة كبيرة فى الجدول الثانى فى الفصل السابع ·

الخاصة (١) حتى يمكن أن تصمد أمام منافسه بقية المنشئات أو هيئات ومنظمات « الأبحاث » . وكانت النتيجة أن كثيرا من المنشئات مولت « مشاريع » واسعة النطاق لتدريب التلاميذ والعاملين بما فيهم – فى كثير من الحالات – المديرين الموجودين .

ومن زاوية العلاقات العمالية فان الاداعة التى تحاط بها مكافآت موظفى السفيد – بما فيهم المديرين – كان لها أثر آخر عميق . اذ كانت شروط المكافأة مدرجة بلوائح المنشئات التى تعتمد ، وتعدل من فترة لأخرى – بمعرفة الهيئات المنتخبة ، فان كافة تفاصيل ذلك متاحة لأعضاء جماعة العاملين . وناحية أخرى يجب التنبيه عليها ، تلك هى أن مكافئات موظفى التنفيذ لا تتباين كثيرا عن المتوسطات العامة بين صناعة وأخرى .

وقد أوهن نظام الادارة العمالية من مركز المدير داخل المنشأه من عدة نواح بينما عزز فى الوقت نفسه مركزه باعتباره المنظم ورئيس السفيد فيما يتعلق بالعالم الخارجى . بحيث لم يعد يطلب منه انتظار الاذن من المنظمات الخارجية أو تلقى التوجيهات أو تنفيذ الأوامر . ولكنه – فيما عدا هذا – لا يستطيع تفادى المسئولية عندما تحدث المصاعب . وله أن يتأكد ويطمئن الى التقدير المادى والأدبى عند النجاح .

---

(١) يستطيع مجلس العمال فى الحالات الاستثنائية أن يضع شروطا خاصة لمنصب معين حتى يمكن أن يكفل خدمات خبير ، وان كانت القواعد الحديثة قد ضيقت من هذه الحرية. ولا يمكن تقديم معونات خاصة الا بمقتضى نص خاص فى لوائح المنشأة . وهو يتطلب اجراء يماثل اجراءات التعديل فى هذه اللوائح نفسها .

القسم الثالث

الإدارة العمالية خلال التطبيق

ان ادارة منشأه ما هى ـ فى ظل أى نظام اقتصادى ـ عمل معقد ، يتطلب العديد من القرارات الاجتماعية والاقتصادية والفنية • وكل هذه القرارات ـ سواء تعلقت بوسائل الانتاج أو السياسة التجارية ، أو المشاركة فى الأرباح أو تحديد ظروف العمل ••• كلها متداخلة تداخلا وثيقا •

وفى ظل النظام اليوجوسلافى يكون هذا التداخل أكثر لفتا للأنظار ، فقد فصب الاداره العمالية على الانفصال المعهود بين مسئولية اداره انشاء منشأة ما ، ومسئولية وضع السياسة التى يتولاها المالك الخاص ، أو الشركة أو الهيئة العامة طبقا لما تكون عليه حالة المنشأه • وكنتيجة لذلك فان قرارات عديده تتخذ على مستوى التشغيل ، فى حين أنها فى الجهات الأخرى تتخذ على مستويات تختلف عن ذلك •

ان الغرض المعلن للاداره العمالية هو تمكين جمـــاعة العاملين من تسوية كل أمورها المتعلقة بعمل المنشأة دون أى تدخل مباشر من الخارج • ومن هنا فان كل قرار يتخذ ، يأخذ شكل المفاضلة ، بين مختلف ومتآخذ بهدف معين على ضوء الاعتبارات المادية والمصالح الأخرى للجماعة العاملة • فاذا استبعد غرض من الفروض ، فليس هناك حرية للاختيار • فمثلا اذا حرمت جماعة العاملين حق المشاركة فى أرباح المنشأة ، أو اذا وضع حد يحكمى لذلك ، فقد يفقد العمال الاهتمام بالكفاية الانتاجية ، بل نظام الادارة العمالية بأسره ، فسمة النظام ـ والأمر هكذا ـ تتطلب مد حرية تصرف الجماعة العاملة الى كل جانب من جوانب تسيير المنشأة •

وهذا لا يعنى ـ بالطبع ـ اهمال اصـــدار القواعد العامة للتسيير النظمى للمنشئات ، ولوضع الحدود الدنيا لمستويات العمل ، ولا هو يعنى

ابعاد بعض « المواصيع » مثل ساعات العمل من رقابة المنشأه أو التشريع المالى والضريبى الذى يستهدف ارشاد المنشأه الى الاتجاه الذى يطلبه الخطة دون محاولة للتدخل المباشر من السلطات ٠

وفى مناقشة مهام هيئات الادارة فى المنشئات اليوغوسلافية ، فان الفصل السابع يتناول سلطاتها النظامية ٠ بينما يعالج الفصل الثامن الجوانب الاقتصادية للادارة العمالية أما علاقات العمل فهذا ما يناقشها الفصل التاسع ٠ ويعنى الفصل العاشر بآلية المشاركة فى دخل المنشأه وكسب العمل ٠ ويتناول الفصلان الأخيران (الحادى عشر ، والثانى عشر) ظروف العمل والرعاية والرفاهيات والعقوبات التى يقتضيها النظام ٠

الفصل السابع

السلطات المنظمة والقرارات

المتعلقة بالسياسة العامة

مع أن معظم قرارات الادارة يمكن أن تصنف تبعا لموضوعها ، كما لو كانت تتعلق مثلا بالنشاط الاقتصادى للمشأة أو بالعلاقات العمالية ، أو التصرف فى الدخل ـ الا أن هناك قرارات تمس العملية كلها ، أو حتى وجود المشأة ككل .

وفيما بين هذه القرارات الأخيرة ، يمكن اجراء تمييز ما بين القرارات الخاصة بوضع القواعد .. والأخرى ذات الطبيعة التنفيذية .

فالأولى ـ التى هى امتياز خاص لهيئات الادارة المسئولة بصنع اللوائح والقواعد التى تحدد اتساعها فى المشأة تهدف الوصول الى الحد الأدنى لأى عمل تحكمى يمكن أن تقوم به أجهزة المشأة فى حالات معينة ، وهذه اللوائح تؤدى الدور نفسه الذى تؤديه القوانين بالنسبة للدولة . وبمقتضى النظام البوروقراطى فان لها الأولوية على قرارات الادارة ذات الطابع التنفيذى ، والاتجاه هو نحو توسيع نطاقها ما أمكن ذلك .

أما القرارات التى من النمط الثانى ، فانها تتضمن قرارات الهيئات المسحبة التى تثبت فى التقرير السنوى عن ادارة المنشأة وبعض القرارات عن خطوات معينة • مثل دمج أو تجزئة المنشأة أو تعيين مدير •• الخ ••

لوائح وقواعد المنشأة

يجب بمقتضى القانون اليوجوسلافى الراهن — على كل منشأة يوجوسلافية أن تضع لائحة عامة ، وقواعد عن علاقات العمل وقاعدة الكسب • وبالاضافة •• ، فان قواعد الصحة والأمن الصناعى يجب أن توضع بناء على طلب ادارة المفتيش العمالى • واتحاد القواعد الأخرى اختيارى ، وان خضعت لبعض الاشتراطات التى يضعها القانون (١) •

---

(١) وقد أشارت المادة ٩١ من الدستور اليوجوسلافى سنة ٦٣ الى هذه النقطة ونصها كالآتى

« تختص المنشأة بوضع اللائحة والقواعد العامة الاخرى التى تحكم العلاقات فيها وفقا للدستور والقانون »

وتبين اللائحة التنظيم الداخلى والصلاحيات ومسئولية أجهزة الادارة وأوضاع الأقسام وحقوق الشعب العامل فى ادارة هذه الأقسام والعلاقات العمالية وغيرها من العلاقات الداخلية وطريقة تسيير الأمور وكذلك كل الأمور الأخرى الهامة فى الادارة العمالية للمنشأة وشئونها • ويجوز أن ترخص اللائحة لبعض الأقسام بالمنشأة فى الاستقلال بممارسة شئونها • ويجب عرض اللائحة على الجمعية العمومية للمنشأة لدراستها قبل اصدارها بشكل نهائى ويجوز أن يقرر القانون ضرورة عرض لوائح بعض المنشئات على برلمان الجمهورية أو غيره من الوحدات السياسية — الاجتماعية لدراستها •

ويجوز بقانون الزام المنشأة باتخاذ بعض القرارات العامة وتحديد الاجراءات اللازمة لاصدار اللوائح وغيرها من القرارات العامة كما يجوز بقانون منح بعض السلطات للأجهزة المختصة فى الوحدات الأساسية الاجتماعية للتصديق على اللوائح واجازة القرارات العامة كليا أو جزئيا » •

ويلحظ أن الدستور استخدم كلمة « Statute » (فى الترجمة الانجليزية له) ليعبر بها عن اللائحة • والكلمة فى اللغة الانجليزية يعنى أن يقصد بها قانون من البرلمان أو قانون يراد له الدوام وهو استخدام يتفق مع اعتبار المنشأة منظمة اجتماعية ، اقتصادية ، وأن تكون اللائحة هى دستورها •

— المترجم —

اللائحـه :

لا تعد المنشأه اليوجوسلافيه قائمه ، ولا يمكن أن تعمل ما لم تضع لائحتها وتودع نسخة منها بالمحكمة الصـــناعية فى الوقت نفسه الذى تطلب فيه تسجيل المنشأه ٠

وتوجب القانون الخاص بتأسيس المنشئات لســنة ١٩٥٣ ، الذى عدل وأكمل مرارا منذ وقت صدوره ــ أن تتضمن اللائحة

(أ) اسم المنشأه ومقر مكتبها الرئيسى (١) ٠

(ب) نشاط المنشأه ٠ ويجب أن تقصر نفسها على النشاط المذكوره فى اللائحة والمعدلة وقت التسجيل ٠ ويمكن أن تعطى نوعا من النشاط الاتتاجى أو تتبعه فروع متكامله طبقا للتصنيفات القانونيه عن النشاط الانتاجى (٢) ٠

(جـ) تركيب وسلطات وعمـــل هيئات الاداره العـــماليه فيها والنقط الرئيسية التى يجب البت فيها بمقتضى اللائحة فى هذا الصدد قد ذكرت فى القسم الثانى من هذا الكتاب ٠

(د) حقوق والتزامات ومؤهلات المدير وبقية موظفى المعهد ٠ وأوصاف المؤهلات ملزمة للهيئات التى تقـــوم باختيـــار المرشحين لهـــذه الوظائف ٠ (٣)

(هـ) التنظيم الداخلى للمنشأة ٠ والقانون لا يفرض تركيبا تنظيميا معينا ليمكن لمجلس العمال أن يقرر التنظيم الفنى والادارى للمنشأة ٠

(و) علاقات العمل (التعيين ــ الفصـــل ــ ملء المناصب الشـــاغرة ــ التأديب ٠٠ الخ) وتمتقضى قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ ٠ فان مثل هـــذه المواد يمكن أن تكون مستقلة عن اللائحة ــ وتجمع

---

(١) للمنشأة وحدها الحق فى استخدام الاسم المسجل فى المحكمة الاقتصادية ٠ وهـذا الاسم محمى بالقانون ٠ وقد طلب الى المحاكم العليا بالفعل أن تصدر أحكاما فى عدد من القضايا تتعلق بمثل هذه الاسماء ٠ ويبدو أن المنشئات اليوجوسلافية تعلق أهمية كبرى على هذه العلامه المميزة لشخصيتها الاعتبارية كهيئة اقتصادية ٠

(٢) ان الشروط التى تحكم الامتداد فى مجال نشاط منشأة ما ، هى عادة الشروط نفسها التى تحكم تكوين المنشأة ٠ ومن ناحية أخرى فاذا طرحت منشأة ناحية من نواحى نشاطها المقررة يكتفى فحسب بالاشارة الى أن مجلس العمال قد قرر هذه الخطوة ٠

(٣) أنظر الفصل السادس ٠

فى مجموعة خاصـــة بقواعد عـــلاقات العمل (وعاده ما يحدث ذلك) (١) ٠

(ر) احراءات وضع الخطة السنوية للمنشأة ٠ وقواعد الكسب والحسابات الخامة للسنة المالية المنهية ٠

(ح) الادارة المالية للمنشأة واستخدام موجوداتها ٠

ويتفاوت دور المنشأة فى وضع لائحتها تبعا لما اذا كان الموضوع قد تضمنه القانون بحيث يكون المطلوب هو استكماله أو تكييفه طبقا للمتطلبات الخاصة بالمنشـــأة ، أو أنه لم يرد عنـــه قانون معين ٠ وتكون المنشأة حرة فى ايجاد القواعد التى ترى أنها مناسبة ٠

وضع مسودة اللائحه واتخاذها :

تعتبر اجراءات وضع لائحة المنشأه اجراءات « بسيطة » نسبيا فقد نص القانون على أن « مسوده » اللائحة التى يعدها عادة مجلس الادارة ٠ أو لجنه منتخبه من مجلس العمال يجب أن تعرض على كل أعضـــاء الجماعه العامله لابداء ملاحظاتها خلال ثمانيه أيام قبل انعقاد مجلس العمال ٠

وما أن يقرر مجلس العمال ايجاد اللائحة حتى ترسل اللائحة الى لجنة الشعب فى الكوميون لمراجعتها والتثبت من أنها لا تتضمن نصا غير قانونى ٠ فاذا قضت لجنة الكوميون خلال جلسة كاملة العدد ، بأن بها نصا غير قانونى فانها تعيد اللائحة مرة أخرى الى مجلس العمال لاجراء التعديلات اللازمة ٠

فاذا رفض مجلس العمال ، وكذلك فى حاله ما اذا عجز عن وضع لائحة المنشأه عند تأسيسها للمرة الأولى ، يمكن للجنة الشعب أن تأمر بحل مجلس العـــمال واجراء انتخابات جديدة (٢) ٠ وصلاحيات لجنة الشعب مقصوره على البت فى قانونية النصوص ، لا ضرورتها ٠ وليس للجنة الشعب وما تتبعها من الهيئات سلطة وضع لوائح بدلا من مجلس

---

(١) أنظر الفصل التاسع ٠

(٢) فى المنشئات التى لم تنتخب مجلس العمال ٠ فان الكوميون ـ فى مثل هذه الحال ـ يمكن أن يأمر باتعاد المدير من منصبه ٠

العمال (١) ويجب أن تقدم الأسباب المبرره بقرار لجنة الشعب • ويمكن ـ بمقتضى القانون الادارى ـ تقديم استئناف • ويسقط مثل هذا الاجراء عادة على أى تعديل أو أمر مراجعة للائحة •

التطبيق العملى :

يمكن الاشاره الى بعض التعليقات القليلة عن التطبيق العملى لهذه النصوص فأولا • لا يبدو أن هناك حالة معروفة عن مجلس عمال معاند حكم عليه بالحل لسبب ذلك •

وثانيا ـ لما كانت المنشئات كلها هى التى تضع لوائحها ، ولما لم يكن هناك نموذج يلزمهم القانون اتباعه ، فانه من العسير القيام بمراجعة دقيقة عن قانونية كل نص على حدة (٢) •

وثالثا ـ وأصل استقلال المنشئات يقدمه فى السنوات الأخيرة • ورادت سلطات مجالس الاداره المنتخبة • ونمت هذه الاتجاهات بدرجة أصبح من المستحيل معها عمليا تكييف نصوص لوائح هذه المنشئات طبقا لنصوص القانون • وبعد الاصلاح القانونى فى آخر سنة ١٩٥٧ أصبحت مراجعة لوائح المنشئات احدى المهام الرئيسية لهيئات الاداره العمالية فى المنشئات •

وعلى أيه حال . فان النصوص التى تملت السلطات تنطبق على كل الحالات بعض النظر عما تتضمنه لوائح المنشئات وتحل محلها آليا عند وجود خلاف بينهما .

ولما كانت اللائحة تعالج عددا من المسائل المعقده ، فانها عاده تكون وثيقة ضخمة ، وكثيرا ما تنقسم الى مئات الفصول (٣) • ويمكن بالفعل

---

(١) ينطبق هذا المبدأ على كل وظائف الاداره التى يمارسها مجلس العمال وخاصه مايتعلق منها باتحاد القواعد • وأى نقل للوظائف يصير مجلس العمال يستبعد دائما ، ما لم يقرر القانون غير ذلك فى حالة معينة •

(٢) فمثلا فى احدى الجمهوريات التى زارتها البعثة سنة ١٩٥٧ أصدر وزير العمل أوامر لكل أقسام التفتيش المالى بأن تراجع بكل دقه نصوص اللوائح المتعلقه بتأديب العمال فى كل أنحاء الجمهوريه • وقد ارتأى أن هذا الاستقصاء ـ محددا بالشكل الذى كان عليه ـ سيتطلب وقتا طويلا حتى يتم بالنسبة للمسائل المعقدة • التى تثار فى كل حالة على حدة •

(٣) وضع بعض مؤلفى الكتب المعاصرة التى تتضمن اقتراحات عن لوائح المنشئات نموذجا =

ان يعتبر من ناحية ما كدستور للمنشأة • وفى المنشئات الكبيرة تأخذ شكل الكتاب المطبوع الذى يوزع على كل أعضاء جماعة العاملين • على أن اللوائح فى شكلها الراهن بعد تعديله من زاوية التعديل طبقا للتغييرات التى تمس هيكل المنشـــأة أو وســائل تسييرها • لأن اجراءات تعديل هذه اللوائح ــ فيما يبدو ــ ليست عملية • والواقع أنه عندما يصبح أحـد التعديلات ضروريا فيفصل دائما بسوية الموضوع بقرار خاص من مجلس العمال • أو باتحاد مجموعة خاصة من القواعد •

قواعد علاقات العمل :

يجب أن تضع مجموعة من القـــواعد أو الفصول المتعلقة بذلك فى اللائحة ــ المبادىء التى يجب أن تطبق فى علاقات وشروط العمل (باستثناء كسب العمل) • وتقتضى قانون العلاقات العماليه لسنه ١٩٥٧ • فانها يجب أن تتضمن (أ) طريقة تعيين العمال (ب) توزيع العمال على الوظائف المعينه (جـ) الاجازات السنوية والعطلات (د) التزامات العامل (هـ) العقوبات التأديبية واجراءاتها (و) الســـلامة المهنية والصحة • (ز) الحماية الخاصة للنساء العـــاملات والأطفال والعمال العـــاجزين • (ح) نهاية الخدمه • (ط) اجراءات الشكاوى وحق التظلم • (ى) صلاحيات الأجهزة المختلفة فى المنشأة التى لها سلطات اتخاذ القرارات فى علاقات العمل (١) •

وتقتضى قانون عـــلاقات العمل ســـنة ١٩٥٧ ، فان مسودة هذه القواعد يجب أن تعرض على كل العمال لتقديم ملاحظاتهم خلال ثلاثين يوما وعندئذ يوضع مشروع جديد « بواسطة » مجلس الادارة • وتقدم الى مجلس العمال لتقريره • كما يجب أن يرسل الى مجلس العمال كل الاقتراحات التى تقدم بها العمال ــ ولم يأخذ بها مجلس الاداره •

وبعد تقرير مجلس العـــمال لهـــا ، يجب أن توضع أمام سلطتين خارجيتين للتصديق عليهـــا وهما (أ) لجنة تتكون خاصـــة من مجلس

= يتضمن ٥٥٧ فصلا • وعلى أن المؤلفين اتعبوا ــ بصفة منهجية ــ عن ايجاد النصوص القانونية • فانهم اشاروا اليها فى ذيول الصفحات • واستغرقت النصوص المقترحة مع بعض التعليقات الموجزة قرابة مائة صفحة مطبوعة • أكبر مشاكل قانونية وتنظيمية فى المنشئات • وعرب •

(١) ان القـواعد الخاصة بهـذه المواضيع يحددها ــ الى حد كبير ــ القانون • وتحليـــل النصوص الرئيسية • أكبر الفصل التاسع والفصل الحادى عشر •

الاتفاق في الكوميون • (ب) واللجنة النقابية المحلية • فاذا لم تقدم اعتراضات ، فان القواعد تصبح خلال مدة تتراوح بين ٣٠ و ٦٠ يوما ملزمة • واذا رفض التصديق ولم يمكن حل اختلاف وجهات النظر بالاتصال المباشر ، فان الموضوع يجب أن يوضع أمام مجلس التحكيم الملحق بلجنة الشغب بالاقليم (١) •

وهذا المجلس (مجلس التحكيم) يتكون من رئيس يعينه عرفا لجنة الشغب بالأقاليم في جلسة مشتركة • وممثلين « اثنين » عن الغرفة الاقتصادية ، وممثلين اثنين عن النقابة • وأحكامه ملزمة • وتكون حرة لا يتجرأ من القواعد • ويعد المجلس كهيئة من هيئات الادارة العمالية على مستوى أعلى ، فوق من لا تملك السلطات العامة سلطة مراجعة أحكامه (٢) •

ومع أن قانون علاقات العمل لسنة ٥٧ ينص على أنه يجب ألا تطبق قواعد علاقات العمل مخالفة للقانون ــ فان القانون لم يحدد سلطة عامة للرقابة ــ ولكنه نص فحسب على أن النصوص في القواعد التي تخالف القانون تعد باطلة • وتطبق عندئذ مواد القانون نفسه • والحظر عن اصطناع قواعد علاقات العمل يعد مخالفة اقتصادية ويمكن أن يحكم على انشائه ــ أو على الفرد المسئول من جرائها بغرامة يحددها القانون ولكن لم توضع عقوبة ادارية أو قانونية على هيئات الادارة العملية •

ولما كان النظام الراهن الذي وضعت بمقتضاه اللوائح والقواعد عن العلاقات العمالية انما أدخل سنة ١٩٥٧ • ولم يصبح الكثير من اللوائح الأولى نافذ المفعول الا في بدايات سنة ١٩٥٩ ــ فان من العسير تقسيم الاتجاهات التي يمكن أن تكون قد ظهرت نتيجة لاصطناع هذه اللوائح . ولما قام عنها من مشاكل •

( ) هذه الاجراء يطبق أيضا عند حدوث أي تغيير أو تعديل ترى هيئات الادارة العمالية ادخاله على قواعد العلاقات العمالية • كما نص القانون على أن الاقتراحات بتعديلات أو استكمال قواعد علاقات العمل يجب أن يتقدم بها أ) ثلث جماعة العاملين بأسرها • ب) الوحدة النقابية داخل المنشأة • جـ) مجلس المتجين في الكوميون • ويجب على مجلس العمال أن ينظر في أي طلب بالتعديل يقدم اليه من هذه الجهات ويجب عليه اتخاذ قرار فيه خلال مدة لا تزيد عن شهرين •

(٢) أعلنت المحكمة الاتحادية العليا في حكم لها بتاريخ ٣ أكتوبر سنة ١٩٥٨ أن الاستئناف لأحكام مجالس التأديب هذه لا يمكن النظر فيها بمقتضى قواعد الاجراءات الادارية • وجاء ضمن ما أوردته المحكمة في مقدمة حكمها الدفوع التالية «لايمكن أن يعد أعضاء مجلس التحكيم من ممثلي النقابة والغرفة أفرادا يشغلون منصبا عاما ،

قواعد كسب العمل :

قواعد التعريفه :

كل منشأه يجب أن تحتفظ بمجموعة من القواعد التى تضع المعايير التى تطبق لتحديد كسب العمل « الدخل الشخصى » للعـــمال • وهذه القواعد تسمى فى يوجوسلافيا « قواعد التعريفة » وكل صرف من كسب العمل يجب أن يخصم لها ويتطابق مع نصوصها •

وتحكم مضمون هذه القـــواعد والاجراءات التى تتبع فى ايجادها قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ الذى كان حصيلة تجربه خمس سنوات طبقت خلالها أنظمة مختلفة للكسب •

وحتى سنة ١٩٥٢ كانت أجور كل المهن فى كل فروع الاقتصـــاد تحدد بطرق ووسائل ادارية تتولاها الهيئات التى كانت تدير الاقتصاد فى ظل نظام التخطيط • وابتداء من سنة ١٩٥٢ الى سنة ١٩٥٧ أخذت المنشئات اليوجوسلافيه تحـــدد بنفسها معدلات الكسب فى مستهل كل سنة ، وان كان عليها أن تلتزم بسبل أساسية (وخاصة بالنسبه لمتوسط معدلات العمال اليدوين ، وغير اليدويين فى الفئـــات المهنيه الرئيسيه الأربع (غير مهره • أنصاف مهرة • مهرة • مهره جدا) • وتخضع كذلك لعدد من مبادىء ذات طبيعة مفيدة ، قلت أو كثرت • ورغم ذلك فان ايجاد معايير الـكسب ومراجعتهـــا السنوية ظلت احدى الخصائص البارزة فى الاداره العمالية • وأهمتها جوهرية لحماية العاملين •

وقد اختلف تماما فكره الأجر من قانون سنة ١٩٥٧ الذى حل محله « الدخل الشخصى للعامل » فى صورة كسب العمل الذى يتوقف على

لانه ليست لهم أيه علاقه رسمية أو ادارية بهيئة حكومية ، ولا هم أيضا تحت سلطه أية ادارة حكوميه ، فضلا عن أن اجراءات المجلس نفسه لا تخضع لأى اشراف من ايه ادارة حكوميه » وأخرت المحكمه تمييزا واضحا ما بين مجلس تحكيم ، وهيئه مثل لجنه الفوى العامله التى وان كانت عضويتها مشابهة ، فانها تدعى لتطبق القوانين وتدير الاموال العامه تحت اشراف سلطة » (فى هذه الحالة هى مجلس العمل والصحه العامه للجنه السعب بالكرمرن) مجموعة أحكام المحكمه العليا ـ بلجراد ١٩٥٨ ـ المجلد ٣ الحكم رقم ٤٨٧ •

الجدول ـ ٢ ـ مستخلص من جداول كسب العمل لاحدى المنشآت الكبيرة سنة ١٩٥٩

(١) الرقم	(٢) الدرجة	عدد سنين الخبرة المطلوبة	المهنة	وحدة الوظيفة أو مجموعة الوظائف	عدد العمال	المعدل القياسى الشهرى (٣) صافى	المعدل القياسى الشهرى (٣) كلى	الحد الادنى المضمون لكسب العمل (كلى)
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
				١ ـ قسم الأشغال المعدنية				
١/	١ ع	٦	مهندس معدنى	رئيس قسم أشغال المعادن	١	٣٠,٠٠٠	٤٩,٢٠٠	٣٩,٥٨٠
				(ا) قسم السبك				
١/	١ ع	٣	مهندس أو فنى هندسى	رئيس قسم السبك	١	٢٥,٠٠٠	٤١,٠٠٠	٣٢,٣٩٠
٣/	١ ى		رئيس المقدمين	يدير العمل	١	٢٢,٠٠٠	٣٦,٠٠٠	٢٨,٨٨٠
٥/	٢ ى			عن طريق بقية المقدمين				
١ /٢	٢ ى	٧	عامل صهر مواد غير قابلة للطرق	مقدم سبك يدير عمل وردية	٣	١٨,٠٠٠	٢٩,٦٠٠	٢٣,٩٨٠
١ /١٦	٢ ى	٦	سباك معادن غير مطروقة	يتولى المعادن غير القابلة للطرق	١٢	١٤,٠٠٠	٢٣,٠٠٠	١٧,٧١٠
٢ /٢٠	٣ ى	١	سباك نصف ماهر	اعداد الرمل وتطييف معدات السبك	٣	١١,٠٠٠	١٨,١٠٠	١٤,٣٠٠
	٤ ى	١	عامل غير ماهر	نقل المسابك	٢	١٠,٠٠٠	١٦,٤٠٠	١٢,٧٩٠
		—	عامل غير ماهر	جمع الخردة	٥	٩,٥٠٠	١٥,٦٠٠	١٢,٤٨٠
		—		٦ ـ الإدارة الفنية				
١/٣٨	ت	١٥	مهندس ميكانيكى أو كهربائى	المدير الفنى	١	٣٨,٠٠٠	٦٢,٣٠٠	٤٧,٩٧٠
٢/٣٨	ت	١٠	« « «	رئيس قسم الإنتاج	١	٣٣,٠٠٠	٥٤,١٠٠	٤٢,٧٤٠
٣/٣٨	ت	١٠	« « «	« « تخطيط الانتاج الفنى	١	٣٢,٠٠٠	٥٢,٥٠٠	٤٢,٠٠٠
٤/٣٨	١ ع	٨	« « «	« الادارة الفنية	١	٢٨,٥٠٠	٤٦,٨٠٠	٣٦,٥٠٠
٧/٣٨	١ ى	١٠	مراد		١	٢٢,٠٠٠	٣٦,١٠٠	٢٩,٢٤٠
٨/٣٨	٢ ع	٦	فنى فى الأشغال أو الهندسة المعدنية	التخطيط الفنى ـ تقييس المواد والمقاييس لعمل قسم الأشغال العسكرية	١	٢١,٠٠٠	٣٤,٥٠٠	٢٨,٢٩٠
—	—	—			—	—	—	—
١٩/٤٠	٢ ع	٥	« « « « «	تخطيط الانتاج والاشراف على قسم الأشغال المعدنية	١	١٩,٥٠٠	٣٢,٠٠٠	٢٥,٦٠٠
٢٧/٤٠	٢ ع	٤	إنهاء مرحلة التعليم الثانوى	تنسيق برامج الانتاج وتحليل استخدامات المواد	٢	١٦,٥٠٠	٢٧,١٠٠	٢١,٤١٠
٣٩/٤٢	٢ ع	٢	كاتب على الآلة الكاتبة	كاتب على الآلة الكاتبة فى الادارة	١	١٣,٥٠٠	٢٢,٢٠٠	١٧,٧٦٠
				٨ ـ قسم المالية والحسابات				
١/٤٢	ت	١٠	اقتصادى	مدير القسم المالى	١	٣٤,٠٠٠	٥٥,٨٠٠	٤٣,٠٠٠
٢/٤٧	١ ع / ٢ ع	١٠/٦	اقتصادى أو حائز لتعليم تجارى ثانوى	رئيس قسم الحسابات المالية	١	٢٨,٠٠٠	٤٦,٠٠٠	٣٦,٨٠٠
٣/٤٧	١ ع / ٢ ع	١٠/٥	« « « « « «	« « حسابات الانتاج	١	٢٥,٠٠٠	٤١,٠٠٠	٣٢,٣٩٠
١٨/٤٨	٢ ع	٤	محاسب	محاسب (للإدارات)	١	١٨,٥٠٠	٣٠,٠٠٠	٢٤,٦٢٠
٢٧/٤٩	٢ ع	٣	محاسب	« (بالمكافأة)	٧	١٦,٠٠٠	٢٦,٣٠٠	٢١,٥٧٠
٣٠/٥٠	٣ ع	١	موظف إدارى	مساعد صراف	١	١٢,٠٠٠	١٩,٠٠٠	١٥,٠٠٠
				٩ ـ مكتب تنمية الانتاج				
١/٥٠	١ ع	١٥	مهندس ميكانيكى أو كهربائى	رئيس مكتب تنمية الانتاج		٣٥,٠٠٠	٥٧,٠٠٠	٤٤,٠٠٠
٥/٥٠	٢٠ ع	٣	كاتب على الآلة الكاتبة	كاتب على الآلة الكاتبة للأعمال العادية للمكتب	١	١٥,٠٠٠	٢٤,٠٠٠	١٩,٩٣٠
١/٥٠	١ ع	١٠	مهندس كهربائى أو اقتصادى أو محامى	مدير المنشأة	١	٤٦,٠٠٠	٧٤,٠٠٠	٥٦,٠٠٠
				١٠ ـ قسم الأدارة العامة				
١/٥٠	١ ع		محام	سكرتير المنشأة	١	٢٧,٠٠٠	٤٤,٠٠٠	٣٥,٠٠٠
٢/٥٠	١ ع	١٠	محام حائز لسادس	المستشار القانونى	١	٢٨,٠٠٠	٤٦,٠٠٠	٣٥,٨٨٠
٦/٥١	٢ ع	٢	كاتب احتراف	كاتب هيئات الادارة العالية	١	١٨,٥٠٠	٣٠,٤٠٠	٢٤,٣٢٠
١٨/٥٢	٣ ع	٤	موظف إدارى	إحصائى ومدرب (مشروع الائتمان الاستهلاكى)	١	١٤,٥٠٠	٢٣,٨٠٠	١٩,٢٨٠
٢٥/٥٣	٤ ع	١	عامل إصاق	نواب	١٤	٩,٦٠٠	١٥,٨٠٠	١٢,٩٦٠
٢٧/٥٣	٤ ع	—	عامل إصاق	مساعد نواب	٤	٨,٦٠٠	١٤,١٠٠	١١,٥٦٠
٣٦/٥٤	٣ ى	—	مساعدة طباخ	إعداد الوجبات الساخنة	٧	١١,٠٠٠	١٨,٠٠٠	١٤,٦٦٠
٤١/٥٤	٤ ى	—	عامل غير ماهر	التنظيف الداخلى ومبانى المكاتب	٥	٨,٩٥٠	١٤,٧٠٠	١٢,٠٥٠

دخل الصافى للمنشأة (١) والذى تحدده الاراده الجماعية للعمال فى المنشأه وفى هذه العمليه تؤدى معدلات الكسب دورا حيويا (٢) ٠

المضمون :

تتضمن كل مجموعه من القواعد عددا من الفصول والأقسام التى تحدد ــ فيما تحدده ــ نظام الكسب المطبق فى المنشأة ٠ طريقة احتساب وصرف الدخل الشخصى والسلف والمنح التى تدفع بدلا من الكسب اذا توقف المنشأه عن العمل ، المزايا (كالعلاوات للتغيب عن المنزل ٠ الانتقال اليومى ٠ العمل الذى يؤدى بعيدا عن المكان العادى للعمل ٠٠ الخ ٠٠) ومكافآه المتدرجين ٠ كما يجب أن تعين هذه المجموعة من القواعد صلاحيات الهيئات التى لها سلطة اتخاذ القرارات التى تؤثر على كسب العمل (مثلا حق مجلس العمال على مستوى القسم فى اتخاذ قواعده الخاصة التى تخضع لمراجعه المجلس المركزى للعمال) ٠

على أن أهم قسم من القواعد هو الذى يتضمن جدول الوظائف والمعدلات المتشابهة ٠ وهذا الجدول يجب أن يثبت كل الوظائف (أو سلاسل الوظائف المتماثلة) فى المنشأة (أو فى كل عنصر منفصل أو قسم) ويوضح المهنة والدرجة وعدد العمال الذين يعملون فى كل وظيفة(٣) الحد الأدنى المضمون للكسب (٤) والمعدل الذى يتوقع تقاضاه دخل المنشأه ٠ كما يوضح جداول أخرى الأهمية النسبية للعوامل الرئيسية التى تؤخذ فى الاعتبار عند تحديد المعدلات (مثلا المهاره ٠ المسئولية ٠ الأعمال الشائنة أو غير الصحية ٠٠ الخ ٠٠) ويوضح الجدول ٢ امثلا للمدفوعات ٠

وتشير العناوين المختلفة فى الجدول الملاحظات الآتية

---

(١) كان نظام كسب العمل الذى يتفاوت فيه المبلغ المدفوع للعامل تبعا لمكاسب المنشأه هو اقرب خصائص الادارة العلمية من سنة ١٩٥٢ ٠ ولكن حق المنشأة فى تعيين معدلات الكسب (أى نصيب كل عامل من أرباح الشركه) ظل مقيدا حتى نهايه ١٩٥٧ ٠

٢) على كل حال فان النظام العام لكسب العمل لا يمكن أن يدرس الا فى سياق آلية توزيع دخل المنشأة ٠ انظر الفصل العاشر ٠

(٣) عندما يؤدى عدد من العمال الوظيفة نفسها فى المكان نفسه للعمل ، وفى ظل الظروف نفسها

(٤) زعنة فى تبسيط التعبير ، وتجنب اللبس ٠ فان كلمة « الكسب » تستخدم لهذه الفكرة ، وان كان القانون البوجوسلافى يشير الى « الدخل الشخصى » ٠

(أ) توصح قائمة المهن والوظائف (الخانة ٤ ــ ٥) الهيكل المهنى لجماعة العاملين وعلى هيئات الادارة وموظفى السفيد معا أن يستخدموا هذه المسميات للوظائف الموجوده • ولا يمكن أن توجد وظائف جديدة الا بتعديل القواعد • على أن عدد العمال الذين يشغلون الوظائف الموجوده (الخانة ٦) يمكن أن يزاد بقرار من مجلس العمال •

(ب) ان البنود المتعلقة بفئة المهارة (الخانة ٢) تتجاوب مع التقسيم الى الدرجات التى وضعها القانون الخاص بالحد الأدنى المضمون من الكسب • ومن ناحيه المبدأ فان المنشأه حره فى أن تضيف كل وظيفة فى أسفل الدرجات أو تدخل نظما تكميلية للدرجات لأغراض داخلية (١) •

(ج) ان قيمة الحد الأدنى المضمون من الدخل (الخانة ٩) يحددها القانون العام (٢) والحدود الدنيا المضمونة حاليا قد حددت على أساس المعدلات القياسية التى طبقت فى المنشآت فى آخر سنه ١٩٥٧ • وتعكس المستويات النسبية للمعدلات الدنيا للكسب المطبقة على المنشآت على اختلافها للوظائف أو الفئات المعينة • وفى الصناعات على اختلافها بدرجة دقيقة • هيكل أو بناء معدلات الكسب الذى بنى بين ١٩٥٤ و ١٩٥٨ تفصل بعود الادارة العمالية • على كل حال فقد أرشد الجمعيه الاتحاديه فى ٢٦ ديسمبر ١٩٥٨ رغبة منها فى تقليل التفاوت بين المعدلات المدفوعه فى مختلف المنشآت سنة ١٩٥٧ للوظائف فى نفس الدرجات، أن تحدد معدلات جديدة للحد الأدنى المضمون للكسب فى مختلف فروع الاقتصاد وللفئات الاربع للعمال اليدويين وغير اليدويين (٣) •

وفى معظم المنشئات أدى هذا الاجراء الى زيادة الحد الأدنى المضمون للكسب ومن وجهة نظر العمال ، فان قدر هذا الحد الأدنى المضمون لايصبح مهما الا عندما يعبر المنشأة عن نكسب ما يكفى لدفع الكسب الذى يعادل

---

(١) لمزيد من التفاصيل أنظر الفصل التاسع •

(٢) لما يتحدد بعد قرار نهائى خاص بمضمون هذا القانون • وقد رئى ــ على كل حال ــ أن القانون الاتحادى سيضع قيمة الحد الأدنى المضمون لكسب العمل فى كل صناعة أو فى كل فرع من الاقتصاد • اما بتحديد معدل واحد أو معدلات متفاوتة للفئات الاربع من المهارة •

(٣) تتفاوت معدلات الحد الأدنى المضمون للكسب الصافى بمعرفة الجمعية الاتحادية (البرلمان الاتحادى) تبعا لدرجة المهارة من ٩٤٢٠ الى ١٧٫٨٢٥ دينارا للعمال اليدويين • ومن ٨٫٨١٤ الى ٢٥٫٧٣٤ دينارا للعمال غير اليدويين فى مناجم الفحم

على الأقل الحد الأدنى . وفى هذه الحالة يجب على الكوميون أن يقوم بعملية الموازنة مالم يكن للمنشأه موارد أخرى تعتمد عليها (١) ومن ناحية أخرى فان الحد الأدنى المضمون هو على أعظم جانب من الأهميه . اذ أنه يستخدم كأساس لتقييم صريبه الدخل التى تدفعها المنشأة . والتى تؤثر بالطبع على المبالغ المتاحه للكسب ولبقيه الأعراض (٢) .

(د) وأخيرا . فان الغرض الرئيسى من وضع جدول الكسب هو تحديد المعدلات ـ القياسية (حالة ٨ر٧) لكل وظيفه ، وبحكم القانون فان المنشأة حرة كل الحرية فى تحديد هذه المعدلات طبقا لما تراه أفضل، وليست مرغمة على الامتثال للنسبة القانونية . ولا النسب الموضوعة فى قواعدها خاصة بالحدود الدنيا المضمونة . وهذه المعدلات لا تتجاوب مع مبلغ محدد تدفعه المنشأة لكل وحده زمنية مؤداة . ولكنها تحدد فحسب النسب التى يجب أن يقسم عليها الدخل الصافى (٣) .

والحق أن الأهمية الاجتماعية للتباين بين المعدلات الدنيا والعليا فى الوظائف المتنوعة والاختلافات بين درجات العاملين فى منشأة واحدة تتبع درجه لم يترك معها الكوميون حرا حرية مطلقة فى تقريرها ، ومن هنا فان الاتفاقيات للفروع المعينة من الاقتصاد تسمى بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ بين النقابات والمنشئات . وهذه الاتفاقيات التى بدأت الأولى منها فى أوائل سنة ١٩٥٩ تضع عادة حدا أقصى للتفاوت بين أقل المعدلات وأعلاها التى يمكن للمنشأه أن تضعه فى قواعدها .

(الحد الأقصى) ومن ٥٣٥ر٥ الى ٢٠٢ر١١ دينار للعمال اليدويين ، أو ٣٠٠ر٦ الى ١٤٥ر١٥ دينارا للعمال غير اليدويين فى خدمات البلديات (حد أدنى) ويجب أن يشار هنا الى أن هذه المعدلات تتجاوب مع متوسطات الكسب المضمون لكل العمال فى كل المنشئات . ومن كل الدرجات ، سواء تكون المبالغ المدفوعة للوظائف أعلى أو أقل .

(١) عمليا يقدم البنك أوتوماتيكيا المبالغ الفرديه الضروريه . ويعيدها على حساب الكوميون حتى تتوازن حسابات المنشأة أو تصفى .

(٢) انظر الفصل العاشر .

(٣) يمكن أن يقدم المثال التالى فكرة عن عمل هذا النظام فلنفترض أن منشأة فيها ٢٠٠ عامل قد كسبت دخلا صافيا قدره ألف مليون دينار على مدار السنة وتعترم توزيعه . ولا يهم الا قليلا ما اذا كان متوسط المعدل للساعة أو الشهر الموضوع فى لائحة المنشأة هو ١٠ ، ٢٠ ، ١٠٠ دينار (أو ألف دينار فى الشهر) حيث أن متوسط الدخل السنوى للعامل فى المنشأة سيكون فى جميع الحالات ٥٠٠ر٠٠٠ على أى حال . ومن ناحية أخرى فان عاملا يحدد معدله بـ ١٥٠ سيستحق عادة ثلاثة أمثال عامل

والنسب تختلف طبقا لحجم المنشأة من ١ ٤ ومن ١ . ٨ (لأكبر المنشئات (١) .

وتتضمن الاتفاقات النافذة كذلك جدولا بالارقام التى تتجاوب مع الفوارق بين متوسط المعدلات المدفوعة للعمال فى الفئات الأربع الأساسية للمهارة . وتضع أرقام الجدول حدا يكون على المنشئات أن تحاول بلوغه ، فاتفاقية صناعة الخشب العاملة مثلا تقدم الأرقام القياسية للعمال فى هذه الصناعة « للاسترشاد بها » ١٠٠ (غير ماهر) ، ١٣٠ (نصف ماهر)، ١٥٥ (ماهرا) ، ٢٠٠ (ماهر حدا) وحتى اذا واقفت المنشأة على تطبيق هذه المستويات فانها تظل حرة فى تحديد معدلات الوظائف فى مختلف درجات المهارة بالطريقة التى تراها أفضل . كما يجب أيضا ان نشير الى أن المنشأة تمكن أن تحدد بالنسبة لوظائف معينة لا معدلا واحدا ولكن حدا أعلى وحدا أدنى ، وفى مثل هذه الحالات يجب أن تضع القواعد المعيار الذى يجب على أساسه احتساب المعدلات لآحاد العمال الذين يشغلون هذه الوظائف (مثلا الأقدمية أو نيل شهادة فنية تعادل المؤهل المطلوب . قياس كفاءة .. الخ ..) .

وما ان تطبق المعدلات حتى تصبح ملزمة للمنشأة ، بمعنى أنه لا يمكن لها أن تتفق مع شاغل الوظيفة على دفع معدل يختلف عن المعدل الموضوع فى القواعد أو أن تدفع « مكافآت » أو منحا ما لم تنص عليها القواعد ، أو ما لم تحدد المبادىء التى يجب أن تطبق فى الصرف ، لأن الكسب الذى يستحقه العامل بمقتضى القواعد يمثل حقا أصليا لا يمكن أن يحرمه « منه » أية سلطة فى المنشأة .

تقرير القواعد :

تنص قانون سنة ١٩٥٧ على أن الاجراءات التى تتبع لتقرير القواعد

حد معدل ساعة د ٥٠ دينارا (وفى هذه الحالة سيكون نصيب كل منهما على التوالى ٧٥٠ر٠٠٠ و ٢٥٠ر٠٠٠) واذا استطاعت المنشأة أن تضاعف دخلها الصافى المعد للتوزيع ـ فسيزيد أنصبة العمال بنفس النسبة . والعكس بالعكس وعمليا يمكن لهذه الأنصبة أن تغير طريق صريبة دخل تضاعديه ، فضلا عن أن الافتراض الأول لا يسمح بوجود مبالغ تخصص للاحتياطات أو الاستثمار .

فاذا حددت القواعد المعدل الشهرى للعامل اليدوى غير الماهر أو العامل اليدوى فى قاع درجاتها د ٨٠٠٠ دينار ـ فان المعدل بالنسبة للمدير (أو أى عامل آخر فى المنشأة) يجب ألا يكون أعلى من ٣٢ر٠٠٠ أو ٦٤٠٠٠ حسبما تكون حال المنشأة ولا يجوز للمنشأة أن تزيد الحد الأقصى الا بعد تعديل الحد الأدنى بما يتناسب مع ذلك

(١) اذا كان مجلس العمال محلولا فان الوظيفة لا يمكن أن تنتقل الى حارس رسمى .

الخاصة بمعدلات الكسب داخل المنشأه هى من اختصاص ووظيفة مجلس العمال (١) ، كما نص القانون على أنه فى المنشئات الكبرى ، فان مجلس العمال المركزى يمكن أن يسمح بوضع مجموعات منفصله من القواعد تحت اشرافه • بمعرفة هيئات الادارة على مستوى الأقسام أو العناصر • وعلى كل • فان مرسوما أصدره المجلس التنفيذى الاتحادى فى ٣١ يناير سنة ١٩٥٩ (٢) أدخل اجراء معقدا بعض الشيء يكون على المنشأه اتباعه عند وضع قواعدها عن الكسب ـ كما وضع أيضا بعض المبادىء الأساسية التى يجب أن يحسب حسابها فى هذا الصدد • وسنحاول هنا أن نصف أبرز خصائص هذا المرسوم (٣) •

ان تقرير القواعد عملية تتم على مرحلتين الأولى العمل التحضيرى والثانية اجراءات التقرير • والعمل التحضيرى يقوم به مجلس الادارة الذى يكون عليه أولا ، باقتراح من المدير ملء دوسيه يضم كل ما تطلبه المرسوم عن حالة المنشأه المالية ونظام الكسب والآثار العملية طوال السنوات الثلاث الماضية . وكذلك تقديرات السنه الحاليه (٤) . وعلى هذا الأساس يعد مجلس الاداره « مسوده » القواعد ويضعها مع الدوسيه أمام مجلس العمال للدراسة الأولية • ويمكن للمجلس عندئذ أن يعيد المسوده الى مجلس الاداره للتعديل طبقا لتوجيهاته وعندما يقرر المجلس القراءة النهائيةللمشروع يرسل المشروع ، والدوسيه ، ووصفالاجراءات التى اتخذت فى المجلس الى جماعة العاملين لابداء الملاحظات ويمكن

---

(١) نشر النص كاملا ، بما فيه المقدمة ، فى الصحف اليومية (أنظر نورنا ـ ٣ فبراير سنة ١٩٥٩) وكان محل التعليق الطويل من الصحافة النقابية والعامة •

(٢) هذا التحليل يضع فى تقريره القواعد القانونية التى أصدرتها الوزارة الاتحادية للعمل

(٣) حدد مرسوم المجلس التنفيذى الاتحادى عشرة أنواع من المعلومات يجب أن يتضمنها الدوسيه • وهذه المعلومات عادة يجب أن تقدم فى جداول تشابه النماذج الاختيارية للقواعد • ويعطى هذه الجداول توجيه خاص توزيع الدخل الصافى للمنشأة وحالتها المالية • والبرامجها والمبالغ التى دفعت بالفعل كمكافآت ومتوسطات الحدود الدنيا والعليا للمعدلات طبقا للدرجات والفئات •• الخ • ويجب أن يلحظ أن اعداد مثل هذا الدوسيه ـ وان كان أقل تعقيدا ـ كان لعدة سنوات سابقة شرطا لاعداد قواعد الكسب •

(٤) فى معظم المنشئات التى زارتها البعثة • كانت الملاحظات التى قدمتها جماعة العاملين الى مجلس العمال عديدة جدا • وتصل فى بعض الحالات ، الى المئات وفى احدى الحالات تضمنت نشرة المصنع تحليلا مفصلا عن ٢٠٠ اقتراح ، والاجراء الذى اتخذ بالنسبة لها ـ أنظر « الشيوعى ـ بلجراد ـ ١٢ أكتوبر سنة ١٩٥٨ » •

للمجلس فى الوقت نفسه أن يحول المشروع الى لجنة تكون خاصة لذلك وعمليا يبدو أن مثل هذه اللجنه موجودة فى كل المنشـــئات أو أقسام المنشئات الكبيرة ٠

والغرض من هذه الاجراءات الأولية هو اشراك كل أعضاء الجماعة ٠ أو على الأقل كل مجموعة من العمال لا فى اختيار وسائل المكافآت ولكن قبل هـــذا ٠ فى نوع من التقسيم الذاتى للوظـــائف فى محل العمل نفسه (١) ٠

وعند مناقشة هذه القواعد ، يطلب من مجلس العمال أن يضع فى تقديره سلسلة كاملة من النقاط المذكوره فى مرسوم المجلس التنفيذى الاتحادى التى يراد بها تسمية كفاءه الادارة وأن تكون القرارات واقعية قائمة على ما يمكن للمنشأه أن تقدمه ٠ فمثلا يجب على مجلس العمال أن يضع فى تقديره آثار التوزيع المقرح على الأسعار ، المبالغ التى يجب أن توكل الى الاعتمـــادات المختلفة للمنشـــأة والعلاقة بين زيادة الكسب وزيادة الانتاجية والتخفيض المحتمل فى تكاليف الانتاج وتقبة عناصر الكفـــاية الانتاجية ٠ وفى العادة ٠ فان أية زيادة غير مناسبة ٠ أو تتم على حساب اعادة الاستثمار ونمو الأرباح ٠٠ الخ ٠٠٠ تعتبر غير متفقة مع الادارة

---

(١) وصف أحد كتاب الكتاب فى احدى الصحف الأسبوعية الاقتصـــادية الذائعـــه الأهمية والقيمة التى تعود على الجماعات والاقتصاد القومى بالنسبة للجهد المتعلق بنظام الاداره الذاتية فقال

« فى هذه الدولة يعمل الآن ملايين العمال ساعة واحدة على الاقل عملا اضافـــيا كل يوم انهم يتكبون فوق مسودات القواعد الخاصة بمعدلات كسب العمل ٠ وتشكيل سياسته ونظامه ، الأمر الذى يعد أحد المهام الرئيســـية للادارة العمـــالية ٠ وليس أعضاء مجالس العمـــال أو لجان الكسب وحدهم هم الذين يشاركون فى هذا الجهد الذى يكون عادة أكثر عناء ومشقة من عملهم اليومى طوال ثمانى ساعات ٠ وفصلا عن هذا ٠ فان مهمتهم لا تقتصر على حصـــور الاجتمـــاعات ٠ وتأييد الزعمـــاء الذين يوصحون لمادا يجب اتخاذ قرار معين ، اذ أن مهمتهم هى أن يجدوا الاجابة على السؤال الذى يسأله الملايين لأنفسهم كل يوم وأعنى به كيف يمكن كفـــالة توزيع أكبر دخل ممكن ؟ ان هؤلاء أناس لا يعملون لأنفسهم ، وهم لا يشكلون السياسة الاقتصـــادية لمنشئاتهم فحسب ، فانهم عند تحديدهم لمعدلات الكسب ، فانهم أيضا ، والى درجة كبيرة ـ يحددون المبالغ المتاحة للاستهلاك فى الدولة ككل ٠ وبتحديدهم للتفارق ، الذى يوجد بين مختلف الوظائف ، فانهم يحددون التفارق ما بين الدخول الشخصية لمختلف أنماط العمال عبر البلاد ٠ وفى الوقت نفســـه فان الأرباح غير الموزعـــة فى المنشأة ستؤثر مباشرة على المستوى العام للاستثمار » انظر الاقتصاد السياسى ـ للجزاد عدد ٣٦٢ مارس سنة ١٩٥٩ ص ٢٣٧ » ٠

السليمة ما لم تكن مطلوبة لتصحيح أخطاء فى النظام الموجود • وفى مثل هذه الحالات فان مجالس العمال يجب أن تذكر مبررات قراراتها •

وعندما يتخذ مجلس العمال القواعد من معدلات الكسب ـ فيجب عليه أن يبلغها للجنة الشعب الكوميون واللجنة النقابية المحليـــة لابداء الملاحظات ، ويجب أن يرفق بها الدوسيه الذى أعد فى المرحلة التحضيرية كاملا • وصورة من محاضر جلسات مجلس العمال التى نوقشت فيهـــا (وهذه المحاضر يجب أن تظهر لا القرارات التى اتخذت بالفعل فحسب ـ ولكن آراء الأقلية المخالفة التى تطلب ايراد رأيها فى المحاضر) •

وعلى مستوى الكوميون يدرس الدوسيه أولا بمعرفه لجنة تشكل لهذا الغرض بمعرفه مجلس المنتجين « هى لجنـــة معـــدلات كســـب العمل (١) » فاذا اعتقدت اللجنة أن القواعد لم توضع بالتطبيق للاجراء المطلوب ،أو أن تطبيقها قد يؤدى بالمنشأة الى صعوبات كثيرة ، فيجب أن تدرج ذلك فى تقريرها الى مجلس المنتجين الذى يمكن عندئذ أن « يوصى » المنشأة بادخال بعض التعديلات (٢) وفيما يتعلق بالنقابة فان اللجنه المحليه أو الهيئه العليا التى يكونها المجلس المركزى النقابى ـ حسبما يتطلب الموقف ـ يمكن أن تقدم التوصيات أيضا للمنشأة .

واذا لم تصح الـكوميون أو الهيئة النقابية توصياتهم خلال ثلاثين يوما (يمكن أن تمتد الى ستين يوما) فان القواعد تصبح نافذة آليا . ومن ناحيـــه أخرى فاذا قدمت بعض التوصـيات ورأى مجلس العمـال انها غير مقبوله ، فان القواعد لا تعد نافذه ما ظل الخلاف قائما • وما لم يقض عليه اما بالاتفاق المباشر • واما بالتحكيم أمام مجلس يشكل لهذا الغرض بمعرفه لجنة الشعب بالاقليم (وهذا المجلس له نفس التركيب والسلطات التى لمجلس التحكيم الذى يفصل فى قواعد علاقات العمل) (٣)

---

(١) اذا أثارت مسودة القواعد بعض القضايا ذات الطبيعة العامة • يمكن لرئيس لجنة الشعب بالكوميون أن يضعها امام عرضى اللجنة •

(٢) هذا الاجراء يرتبط مباشرة بحق مجلس المنتجين فى الكوميونات بتقديم توصيات ، خاصة بتوزيع الدخل فى المنشئات (أنظر الفصل العاشر) •

(٣) انظر ما جاء قبل ذلك عن قواعد علاقات العمل ، وطبقا للمعلومات التى قدمتها وزارة العمل الاتحادية فقد زاد استخدام مثل هذه المحاكم فى التحكيم سنة ١٩٥٩ عما كان عليه فى السنوات السابقة عندما كان الاجراء يعد استثناء خاصا ولكن الاحصائيات تثبت أن ستة أقاليم ، منها ثلاثة من أعلى المناطق تصنيعا فى الدولة لم تلد بالتحكيم سنة ١٩٥٩ • والتوزيع الاقليمى لهذه الاستئنافات غير متناسب سلوفاكيا ١٦ =

قواعد لمسروعات خاصة :

اذا كانت القواعد عن معدلات الكسب تنص على أن تكون الاجر بالانتاج ، فان المنشأة يجب أن تتحد مجموعه خاصه من القواعد لتضع اجراءات تحديد ومراجعه معايير السابح وطريقه ادارة نظام كسب العمل على أسس الناتج . ويحرم القانون تغيير معايير الناتج قبل مضى سته أشهر عليها ، ما لم يكن هناك خطأ فى التقدير أو يحدث تغيير تكنولوجى .

أما المواد الخاصه بالمنح (البونس) فانها لم تستخدم حتى سنه ١٩٥٧ عندما قررتها المنشآت واحده بعد أخرى . وقد أوقفت قواعد « البونس » بصفه عامه فى النصف الاول من سنه ١٩٥٨ ، وأصبح اصطناع قواعد جديده اختياريا .

وفى هذه القواعد ، يكون على المنشأة أن تحدد كيف تعترم أن توزع جزءا من فائض الدخل على العمال الذين أسهموا اسهاما خاصا فى نجاح المنشأة بفضل جهودهم الشخصيه أو الواجبات التى أدوها .

ويمكن أيضا للمنشأة أن تضع مشروعا خاصا لكسب العمل على أساس النظام العام لمعدلات الكسب (١) . وقد طعمت عده وسائل خلال السنوات الأخيرة الماضيه « بواسطه » عدد من الشركات . ومنذ سنه ١٩٥٨ وقد تركز اهتمام الدوائر النقابيه والصناعيه فى المشروعات التى أطلق عليها مشروعات الكسب المركب التى تقوم على تكلفه الانتاج أو الوحدة المنتجة (٢) . وعاده ما توضع القواعد الخاصة بهذا النوع من المشاريع بطريقة تعطى الجماعة فى كل قسم أو عنبر (أو كل وحده عمل) مصلحة اقتصادية فى العوامل المختلفة التى تدخل فى تكاليف الانتاج الكلى .. الخ .. وبذلك توجد ظروف تسمح بالمزيد من المساهمه المباشرة من ادارة العنبر أو وحدة العمل .

= الضرب ٥ ٣ ـ الوسه والهرسك ٣١ ـ مقدونيا ١١٢ ـ الجبل الاسود ٧ ـ وفى قسم من أقسام شمال الضرب التى زارتها البعثه قيل ان ١٩ استثناءا قدمت فى نوفمبر سنة ١٩٥٩ لأن هناك ١٢ منشأة أو أكثر . وكل استثناف يتعلق عادة بعدة من القواعد . وقدر أن ٦٠٪ من أحكام التحكيم فى هذا الاقليم كانت فى مصلحة المنشآت (أى مجالس العمال بها) .

(١) طلت المواد الخاصه بأسماء الوظائف والحد الأدنى المضمون لكسب العمل وما أشبه ذلك ، ولكن التوزيع العادى القائم على معدلات معينه يمكن أن يوقف أو يتغير بمقتضى مشروع خاص تتحده المنشأة . وللتفاصيل انظر الفصل العاشر .

(٢) أنظر الفصل العاشر .

ومهما يكن طبيعتها أو مجالها ، فان القواعد الخاصة بهذه الانواع لا يمكن أن تحدد الا « بواسطة » مجلس العمال (١) .

وينص القانون أيضا على أنه قبل تقرير المواد المشار اليها ، فيجب أن تخطر بها جماعة العاملين المختصة . ومن ناحية أخرى فانه لم ينص على ايجاد اجراء للحصول على موافقة سابقة أو تصديق من السلطات أو الهيئات خارج المنشأة . واذا اعتقد الكومنون ومجلس المسجين أن هناك استغلالا فى التطبيق العملى لهذه القواعد . فمن الممكن أن يلجأ باجراءات التوصيات التى شرحت آنفا .

التطبيق العملى :

لم تعتبر القواعد الاولى الخاصة بكسب العمل ، والتى ايجدت بمقتضى القانون الجديد نافذة حتى النصف الاول من عام ١٩٥٩ (٢) . ولهذا كانت المعلومات التى قدمت الى البعثة جزئية ، وان ظلت بعض النتائج القائمة على تجربة السنوات السابقة نافذة رغم التغييرات العميقة التى أدخلت فى هذا المجال بمقتضى قانون ديسمبر سنة ١٩٥٧ (٣) .

وقد كانت الوظيفة الأساسية لقواعد كسب العمل من البداية هى تعيين نسبة توزيع الدخل فى المنشأة . والحق انه ليبدو واضحا أن المنشئات اليوجوسلافية تفيد أعظم فائدة من سلطاتها فى الادارة الذاتية فى هذا المجال . وكانت المقاييس والمستويات التى كان عليها أن تلتحق حتى سنة ١٩٥٨ وخاصة مايتعلق بمتوسط معدلات الكسب والاجراءات المختلفة للحصول على موافقة الأولية بمثابة حاجز قوى أمام المبادأة الفردية للمنشئات ، ولكنها لم تكن عقبة كئودا . وبنى مرة أخرى « سلم » الكسب بأسره فى كل الحالات التى تعود الى سنة ١٩٥٣ . وكسيحة للمراجعة السنوية فى مستهل كل سنة ، وحدث سنة ١٩٥٧ عدد كبير من الاختلافات بين المنشئات بعضها وبعض فيما يتعلق بمعدلات الصرف . وبتصنيفات الوظائف ، فمثلا فى مجموعة من المناجم التى تسيح

---

(١) نص القانون الجديد حتى آخر سنة ١٩٥٧ على أن قواعد « البونس » يمكن أن تتحدد طريق مجلس الادارة وحده بناء على اقتراح المدير .

(٢) فى سنة ١٩٥٨ عطيت المنشئات اليوجوسلافيه بمشروع انتقالى مد اصدار القواعد القانونيه بمقتضى قانون علاقات العمل فى ١٢ ديسمبر سنه ١٩٥٧ .

(٣) يجب ان نتذكر أن التغيير الرئيسى الذى كان له تأثير مباشر على وضع مسودات « مشاريع » كسب العمل كان ترك متوسط المعدلات الاجمالية لأنماط معينه من العمال كانت المنشئات محررة على الاحتفاظ بها حتى سنه ١٩٥٨ .

نوعا واحدا من الفحم (وقدرها ٣٥ منجما) كان متوسط المعدلات المطبق سنة ١٩٥٧ للعمال اليدويين الماهـــرين جدا يتراوح بين ٠٠٠ر١٣ و ٠٠٠ر٢٠ دينار طبقا للمنجم ٠ بينما كانت نسبة العمال المحسوبين فى هذه الدرجة يتراوحون بين ٣٣/ و ٣٤ر٧/ وبالنسبة لأصناف المهـــرة فى هذا المنجم نفسه كان متوسط المعدلات يتراوح بين ٤٠٠ر٨و ٨٠٠ر١٢ دينار ، بينما كانت نسبة العمال المحسوبين فى هذه الدرجة يتفاوت بين ١٣/ الى ٥ر٤٩/ وفضلا على هذا فاذا فورنت قائمة الخمســة والثلاثين منجما المشار اليها المصنفة طبقا للمعدلات المدفوعة للمهرة جدا بقائمة هذه المناجم نفسها المصنفة طبقا للمعدلات المدفوعة لأصنـــاف المهـرة فسيتضح لنا أن القائمتين لايتطابقان ٠ فمثلا المنجم الذى يدفع أقـل المعدلات للمهره جدا يأتى الثالث بالنسبة لمتوسط معـدلات أصنـــاف المهره (١) ٠

ومثل هذه الظواهر التى كانت مثار دهشة حتى فى أكثر الدوائر معرفة وخبره ، لوحظت فى صناعات أخرى فى هذا القرع من الاقتصاد٠ وانه ليبدو واضحا أنه حتى قبل سنة ١٩٦٨ كان لمدى المنشئات وهيئات الادارة العمالية مدى فسيح فى تكييف تركيب كسب العمل طبقا للحالة المعينة لها ٠

وأصبح من الممكن بتحديد معدلات الكسب لا لاهداف حددت بطريقه مجرده للصناعة بأسرها أو للدولة كلها ، ولكن لكل وظيفة ، أن يؤخـذ فى الاعتبار القيمة النسبية للعمل المؤدى فى ظروف معينة مقدرا طبقا للمعلومات الكاملة والمفصلة للمقاييس أو المستويات الخاصة بكل مجتمع عامل أو محلى ٠ وهذه الطريقة التى تقصى من زاوية المستوى القـومى تقييما دائما لكل وظيفة بمعرفة الجماعة المختصة ، لاتزال لها من وجهـة نظر الأفراد ميزة الموضوعية ٠ حيث ان معدلات الكسب تحدد لكل منصب بصرف النظر عمن يشغل هذا المنصب أو يؤدى الوظيفة ٠ ونصيب كل عامل فى كسب العمل يحدد أتوماتيكيا على أساس الوظيفة المعينـة التى يشغلها ٠

ويدل عزوف القانون عن أن يضع حدا دقيقا لزيادة معدلات الكسب على أن القواعد الداخلية للمنشأة تؤدى حاليا دورا أعظم مما كانت تؤديه

---

(١) انظر مجله «رودار» للجزء الاعداد من ١٤ مارس الى ١٢ مايو سنة ١٩٥٨ ففى هذه الأعداد نشرت المجلة (ويصدرها نقابة عمال المناجم) النتائج الكاملة لتحليل تركيب كسب العمل فى المناجم الرئيسية للفحم والحديد وعمال الصلب والمعادن غير الحديدية٠

قبلا . ومع أن قواعد الكسب اتحدت سنة ١٩٥٩ ، الا أن المنشآت كانت عمليا قد عينت ـ الى حد كبير ـ السياسة التى تتبعها فى توزيع صافى الدخل . وأجبرها الاجراءات المؤدية الى اصطناع هذه القواعد الى التقدير الدقيق لكل المقبوضات والمدفوعات خلال السنة المالية حتى يمكنها تعيين الحصة التى تخصصها للاحتياطى من الأموال ، وأن تتبع بدقة الزيادة فى الدخل الصافى عند زيادة معدلات الكسب . ويبدو ـ بصفة عامة ـ أن الاجراءات الأولية قد أدت فى هذا الصدد الغرض المطلوب منها . وقبل ان عددا كبيرا من المنشئات ، بعد أن قامت بتحليل دقيق للموقف على أساس الدوسيه المعد لهذا الغرض ، قد انتهت الى قرار جعلها تكف عن عرضها الاول على تحقيق زيادات مثالية فى معدلات الكسب (١) .

ومن الخصائص الملحوظة حول قواعد معدلات الكسب التى اتخذت سنة ١٩٥٩ . نزعة الغالبية العظمى من المنشئات نحو توزيع معظم الدخل المقدر بصفة مباشرة دون عمل ميزانية لفائض مورع فى آخر كل فترة محاسبة ، وفى آخر السنة ولوحظ أيضا أنه فى سنة ١٩٥٩ كانت الزيادة فى معدلات الكسب موازية للدرجات التى هى أعلى من العمال البدويين وغير اليدويين ويعود ذلك جزئيا الى أن منشئات عديدة فسرت التفارق الأقصى الموضوع فى اتفاقيات الصناعة كنوع من المقاييس يكون عليهم أن يتمسكوا معه (٢) .

وفيما يتعلق بالمشاريع الخاصة ، فان نظام الاخر بالارباح ومعايير الربح قد فقد ـ مما قيل ـ مكانته فى كل ناحية تقريبا باستثناء سلوفاليا . وفى كثير من المنشئات حولت المبالغ التى خصصت سابقا

---

(١) طبقا لتقديرات أوليه للنصف الأول من سنة ١٩٥٩ ـ فان الزيادة فى الكسب التى تعود الى ارتفاع المعايير لم تجاوز ٢٠/ بالمقارنة لنفس المدة من السنة السابقة وزاد الحجم الكلى لدخل العمال المورع فى المنشئات بالفعل ٣٤/ ولكن جزءا من هذه الزيادة يعود الى زيادة ٦ و ٧/ فى عدد العمال . وطبقا لاستقصاء قام به المجلس المركزى لاتحاد النقابات بطى ٥٥/ من المنشئات . فان الزيادة فى معدلات الكسب سنة ١٩٤٩ تبلغ فى المتوسط ١٥ر٥/ (متوسط لكل فروع الاقتصاد) مع تفارقات كبيرة ما بين مختلف الفروع (٧/ فى صناعة الطباعة ، وهى الحد الادنى و ١٧ر٣/ فى صناعة الاغذية و ٢٠ر٢/ فى صناعة مواد البناء) .

(٢) فى الواقع ان الضغوط السيكلوجية من السلطات والنقابات .. الخ . فضلا على النصوص القانونية أديرت لسنوات لمواجهة ما اعتبر وقتئذ مبالغة فى الفروق نحو المساواة فيما يتعلق بالمكسب وأحدث توجه سياسة المنشئات وجهة زيادة المعدلات للعمال الارقى ، ولا سيما قيادات التنفيذ .

لمثل هذا النوع من المصروفات – كليا أو جزئيا – لمعظمة زيادات أكثر فى المعدلات الشهرية أو معدلات الساعة • وتوقف عمليا كل «مشاريع» البونس الخاصة ولم تعد تظهر • ولكن من ناحية أخرى ، فان عددا متزايدا من المنشئات أدخل منذ سنة ١٩٥٩ قواعد خاصة تتعلق « بمشاريع » الكسب على أساس تكاليف الانتاج ، وتهية « المشاريع » لاعطاء العمال – جماعيا – مصلحة فى النتائج المتحققة على مستوى العنصر او وحدة العمل • وأحد أهداف ذلك هو زيادة تدريب العمال على ابتكار القرارات وتوزيع الأرباح • وقد أصبح ذلك حديثا أحد الاتجاهات القومية ، وموضوعا من « المواضيع » الرئيسية فى الأحاديث العامة ، ويمكن أن يدل ذلك – من أكثر من ناحية – على مرحلة جديدة فى تنظيم الادارة العمالية (١) •

وتشكل مجموعة القواعد التى تحددها المنشأة خاصة بالكسب أداة جوهرية فى يد جماعة العاملين وهيئات الادارة العمالية لا للتحكم فى توزيع نتائج الانتاج ، فحسب ، بل أيضا لتنظيم العمل والعلاقات الشخصية داخل المنشأة • وتتعلق القواعد داخل العناصر – كما توزع بعد طبعها بحيث تتاح لكل أعضاء جماعة العاملين الاطلاع عليها وأن يروا مكانهم من المنشأة ، وأن يقارنوا مناصبهم وأوضاعهم بالآخرين ابتداء من جمهور العمال حتى المدير ، وأن يعبروا عن وجهات نظرهم فى الموضوع •

وهكذا تميل وضع مشروع قواعد الكسب لأن يكون أحد المهام الرئيسية للادارة العمالية فى كل منشأة ، مثله فى ذلك كاعتماد الحسابات والتوزيع النهائى للدخل وقد وصل العمل التحضيرى خلال عام ١٩٥٨ و ١٩٥٩ الى درجة لم تسبق من قبل ومكن اعداد الدوسيهات المنصوص عليها عددا كبيرا من أعضاء جماعات العاملين وهيئات الادارة العمالية من أن يقوموا بدور فعال فى العملية أكثر مما كانوا يفعلون فى الماضى وتعكس النوع الكبير « مشاريع » الكسب ومستوياتها – الاهتمامات العديدة المتنوعة التى تتطلبها مرحلة الاعداد والتحضير •

ومن ناحية أخرى ، فانه ليبدو أن هذه القواعد لم توضع منذ سنة ١٩٤٩ ولا فى السنوات التى تلتها ، دائما بشكل يتفق مع روح القانون أو حرفيته • وقد بذلت المحاولات منذ سنة ١٩٥٩ ، بوجه خاص بمعرفة عدد من الكومبونات والنقابات لتحديد الاختلافات القياسية – بل وحتى لفرض

(١) لمزيد من التفاصيل انظر الفصل العاشر •

معدلات معينة للكسب بالنسبة لعدد من الوظائف الرئيسية فى كل المنشئات التى تقع فى منطقتها . وقيل انه فى حالة أخرى طلبت احدى الهيئات البلدية الصناعية من المنشئات أن تحتفظ كل منها بنسبة ٦٠/ من الدخل الفائض لاعتماد بناء للكومنون . وتبعا لقرار المجلس المركزى المؤرخ ٢٧ مايو سنة ١٩٥٩ ـ فقد أثيرت حالات لم تعرض فيها مسودات قواعد لكسب العمل على جماعة العاملين لمناقشتها ـ وبدلا من ذلك حفظت فى المكاتب لاكساب الوقت ، ولتفويت فرصة مناقشتها مناقشة مستفيضة يسهم فيها كل الأعضاء (١) وقد أوصى القرار بأن تعرض المشروعات على جماعات العاملين للدراسة حتى وان كان معظمها قد أصبح ـ بحكم المدة نافذا .

القواعد الأخرى المتخذة فى المنشأة :

بالاضافة الى القواعد التى ذكرت من قبل ، فان كل منشأة يمكن أن تتحد أية قواعد أخرى تنظمها حالات أو ظروف خاصة ، وفى جميع الحالات فان الكلمة الأخيرة هى لمجالس العمال .

ومن بين نماذج القواعد التى توحد ، القواعد التى تناول الاجراءات التى تحت على مجلس العمال ، ومجلس الادارة ولجانهما اتباعها (٢) . وكذلك توجد قواعد مفصلة بالنسبة للاجازات مدفوعة الأجور والعمال المسموح به . وتحث النص على مبدأ المنح اجازات سنوية بأجر فى قواعد علاقات العمل ، وان كان القانون يحدد الحد الادنى للاجازات مدفوعة الأجر (من ١٢ الى ٣٠ يوما تبعا لمدة الخدمة) ولكل مجلس عمال الحق فى أن يعين الاجازة الأساسية المسموح لها لكل وظيفة على ضوء الظروف ومعدل العمل (٣) . ومن هنا تنشأ الحاجة الى جدول عام للاجازات لكل وظيفة فى المنشأة . ولأغراض عملية ، فان مثل هذا الجدول يكون معبرا عن قواعد علاقات العمل ويمكن أيضا وضع قواعد الاجازات بأجر وبدون

---

(١) تورنا ـ ٢٩ مايو سنة ١٩٥٩ ص ٥ .

(٢) هذه القواعد يمكن أن تؤدى دورا هاما باتباعها ـ على مدى واسع ـ القواعد المتنوعة التى تتعلق ـ على سبيل المثال ـ بحق الاستئناف . حق تنظيم استفتاء واستقلال مجالس العمال على مستوى الأقسام .. الخ . وخاصة عندما تكون فى متناول العمال. كان تكون مطبوعة فى كتيبات كما كان الحال فى عدد المنشئات التى زارتها البعثة .

(٣) يمكن أيضا منح اجازات أطول على أسس مبادىء عامة معينة كما فى حالة الحامل أو ذات الاطفال الصغار أو العمال الذين يقاسون أمراضا مزمنة أو العاجزين .

أحر فى المناسبات العائلية (الزواج - موت أحد الأقرباء الخ ··) ومدة التدريب المهنى أو المنى ·

ويمكن لمنشأة أن تصح ـ بناء على طلب ادارة التفتيش العمالى ـ قواعد خاصة بالصحة والأمن الصناعى · وقيل ان هذه قد أدخلت فى ٢٨٠٠ منشأة · وقد وجدت البعثة أن الكثير من المنشئات التى زارتها قد وضعت عديدا من القواعد المتنوعة كقواعد حول الاســـكان العمالى أو الرحلات أو استخدام عربات المنشأة أو بدل التمثيل أو الرحلات التجارية الخ ·

القرارات الخاصة بالسياسة العامة

الخطه السنويه للمنشأه :

تختلف الخطة الاقتصادية السنوية للمنشأه اختلافا بينا عن القواعد الداخلية التى سبق الحديث عنها من ناحية أن طبيعتها تعد غير ملزمة قانونا · ومع أن بعض القوانين تشير عادة الى الخطة ، فانه ليبدو أن واحدا منها لايفرض صراحة على المنشأه أن تضع ـ بصورة تلقائية ـ خطة لنشاطها الاقتصادى فى السنة المالية القادمة · وعلى كل فمن الواضح أن مثل هذا الالتزام يعد جزءا من النظام الاقتصادى التوجيهى ويكون أحد واجبات الاداره السليمة (١) ·

وعموما ، توجد هذه الخطط فى كل ناحية ، وتعد أداة هامة للادارة وخاصة فى المنشئات الصناعية والتجارية الكبرى ، وليست هناك علاقة مباشره بينها وبين الخطة الاقتصادية التى تضعها الدولة الاتحـــادية أو الجمهوريات أو الأقاليم أو الكوميونات · ولم تعد المنشئات بعد ملزمة بأن تتبع اهدافا تحـــددها خطة الدولة لاستخدام طاقتها الانتاجية أو تتقيد بحجم ونوع الانتاج وتحديد الأسعار وميعاد التسليم والتقديم الاجبارى لمنتجات معينة الى مشاريع معينين ·· الخ · فهى كل هذه النقط تترك المنشأة الى قرارها الخاص على ضوء العوامل الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بها · وهى حرة تماما فى توجيه نشاطها الاقتصادى للحصول على أكبر

---

(١) الخطة المالية والانتاجية هى أحد الأبواب فى الدوسيه الذى يجب على المنشأة أو ترفقه بمسودات قواعدها عن الكسب عندما ترسلها الى الكوميون ·

عائد ممكن من العمل باستثناء شيء واحد وهو أن تتورط في عمليات محرمة (١) ٠

ومع هذا ، فان المنشأة في انتهائها الى قرارها ، يكون عليهـــا بمصلحتها الخاصة ، أن تحسب حساب الترتيبات الاقتصادية والمالية التي تحدثها الدولة في خطتها أو بمقتضى قوانين أو قواعد خاصة ، كمعـــدل الاستهلاك والعائدة على رأس المال وفائدة الاستثمار وتسهيلات الائتمان٠٠ الخ ٠٠ وما عدا دور هذه النقاط في مجال المالية العامة ، فان غرضهـا الجوهري هو ربط مصـــالح « المشاريع » والمنشئات الفـردية بالأهداف العامة للخطة الاتحادية دون تدخل من السلطات في اداره المنشئات (٢)٠

وتعد خطة المنشأه على ضوء كل هذه المعلومات ، وبالتطبيق للاجراءات التي تضعها اللائحة ٠ ومجلس العمال وحده هو الذي له الحق في اتخاذ القرارات النهائية نحو الخطة ٠ ولا ينص القوانين على أية اجراءات رسمية ، ولكن الدأب العادي هو ارسال الخطة الى السلطة المحلية (٣) ٠

والحق أن اعداد الخطة الســنوية عملية فريدة من نوعهـا ومعقـدة وخاصة في المنشئات الصناعية ٠ ويجب أن يتعاون كل الأقسام الادارية والفنية لتجميع التقديرات الأولية ٠ وعادة ما تحول المسودات الأولى التي يضعها مجلس الادارة الى اللجان المتخصصة لتحلف هيئات الادارة العمالية بمائلها الهيئات القائمة على مستوى الأقسام أو العنابر ٠ ومناقشة الخطة في العنابر والأقسام جوهرية حيث تختار بعض الارقام القياسية (مثلا تكاليف الانتاج) أساسا لمشروع كسب عمل جماعي (٤) ٠

---

(١) وبوجه خاص المناشط الاحتكارية المحرمة كالمضاربة والهبوط بالانتاج لرفع الأسعار والمقاطعة الخ ٠٠ (انظر الفصل الثامن) ٠

(٢) تعد أهداف خطة الدولة كذلك معقدة للذين يضعون مسودات خطط المنشئات ٠ اذ يمكن أن تعد كتنبؤات لمعدل التنمية للاقتصاد ككل ــ أو في فرع معين منه ــ وقبل كل شيء فانها تقدم المعلومات عن الحجم المطلوب للانتاج الكلي والذي تقدم الخطة على أساسه ترتيبات التمويل والتسويق الخ ٠٠

(٣) لما كانت سجلات المنشأة خاضعة للتفتيش لمعرفة السلطات ٠ فليس هناك ضرورة لالزام خاص ٠

(٤) لا توضح اجراءات تقرير الخطة عادة ــ بتفصيل كبير في اللوائح ، ولكنها تمثل جزءا من عمل الادارة العمالية في كل منشأة ٠

محتويات الخطه :

تتكون خطة المنشأه عاده من قسمين من البيانات الأول يتعلق بالحجم المادى للانتاج والمبيعات • والثانى يتعلق بالتقديرات المالية الخاصه عن حسابات التكلفة (١) •

وتقوم الخطة الانتاجية على أساس الأداء الفعلى الذى تم فى السنة الماضية ، بعد تقدير التغييرات المتوقعة فى ظروف السوق (وتوجه أخص التغيير فى الطلب) ومدى اتاحة المواد (الخام والمواد نصف المصنوعة والقوى) وطاقة المنشأه الانتاجية (الآلات — سلعة البناء — العمال •• الخ ••) والأهمية النسبية لهذه العوامل تتفاوت من صناعة الى أخرى ، ومن منشأه الى أخرى ، ويمكن أن يقال بصفة عامة أنه مع التقدم فى الاقتصاد ، فان عامل « اتاحة المواد » قد أصبح ذا أهمية متناقصة بينما زادت أهمية عامل الطلب وينتج عن ذلك الانتقال التدريجى من سوق بائع الى سوق شار •

وتعاون المنشآت البوجوسلافية فى تقديرها للتغييرات فى الطلب على منتجاتها بعوامل أقررها الخطة الفلكية global plan التى تستخدم كمؤشر أساسى عن معدل التغير فى قطاعات معينة • وقد زاد من أهميتها حقيقة كونها ليست فحسب نوعا من التنبؤ الرسمى ، ولكنها أيضا هدف تناضر الحكومة بلوغه بالاجراءات التى تحث عليها ، والمعلومات عن اتجاهات الأسواق تعين المنشئات فى تشكيلها لخطتها الانتاجيه وهذه تكون متاحة من مصادر متعدده رسمية أو غير رسمية فى شكل تقارير الأسواق واستفتاءات خاصة ودراسات الخ •• كما تفيد المنشأه أيضا من معلومات عملائها • وما عدا هذا ، فان للمنشئات الكبرى بحوثها الخاصة عن الأسواق •

والنوع الثانى من البيانات التى تدمج فى خطة المنشأه هو التقديرات المالية وهذه تتكون من الخطة الانتاجيه ، مترجمة بتعبيرات مالية عن طريق الأثمان التى تسيطر المنشأه أن تحصل عليها مقابل منتجاتها ، وتحليل التكاليف التى يتطلبها انتاج الكمية المحدوده من المنتجات • وهذا هو القسم الذى يثير أهمية خاصة لدى عمال المنشأة ، بينما لا يعنى بالتنبؤات

---

(١) يبدو أنه لا يوجد نموذج رسمى موحد لخطط المنشئات (على نقيض نظام المحاسبه الموحد الذى ينطبق على كل المنشآت) لانه وان كان نظام المحاسبه نفسه يمكن أن ينطبق على اية منشأة ، فان الخطه الماليه والاقتصاديه لابد ان تكيف طبقا لطبيعة الانتاج وتركيبه الداخلى ، والمعلومات المقدمة عاليه هى على اساس الممارسة المتبعه فى المنشئات الصناعيه التى زارتها البعثة •

والأسواق الا الخبراء • ويقدم تحليل التكاليف مجزأه طبقا للناتج وكذلك طبقا للعناصر أو الأقسام مجالا أوسع لمبادأه عمال الانتاج الذين يهتمون بزياده دخل المنشأه ـ وبالتالى زياده دخلهم ـ طريق تخفيض التكاليف أو زياده الناتج (١) ومثل هذا التحليل للتكاليف جوهرى فى المنشئات حيث يرتبط نظام كسب العمل بخطط انتاج وتكاليف الاقســـام أو العناصر (٢) •

ويتفاوت بالطبع المدى الذى تبلغه خطة الانتاج • وبالأخص خطة التكاليف من التفصيل تبعا لنمط وحجم المنشأه •

فاذا كانت المنشأه تصنع عددا محدودا من المنتجات • فان تحليل التكاليف للمنتجات وتحليل ميزانيـــات الأقســـام يمكن أن يتطرق الى كل التفاصيل (على سبيل المثال فان الخطه السنوية لمنشـــأه متوسطة الحجم تعمل فى الصلب يمكن أن تقدم فى مائة جدول ـ مصحوبة عاده بالتعليقات ـ وصفا كاملا للعوامل المتنوعة التى تدخل فى تكاليف الانتاج ـ بما فيها تكاليف العمل وهوامش الأرباح لكل نوع من المنتجات ولكل قسم ، وكذلك تعطى الخدمات الثانوية ، بينما تخصص مجموعة ثانية من الجداول لتحليل أكثر تفصيلا عن المصروفات (على مستوى القسم ، وهيئات الادارة المشتركة مثل الادارة العامه ـ قسم المستخدمين •• الخ••) ومثل هذه الطرق للتخطيط المالى تطبق بدرجة مرضية فى مصـــانع الأحـــدية والكيماويات وبقية المصانع الأخرى ذات المنتجات المتعدده • ومن الناحية المقابلة فان المنشآت الصغيره يمكن أن تقدم تقديرات تقريبية أو عامة للأبواب المختلفة فى حساب الأرباح والخسائر (طبقا لحجم الناتج فى الخطة) حيث ان العلاقه بين السلاسل المختلفة للأرقام والقرارات فى مثل هذه الحالة تكون من السهل تفصيلها ، عما يكون ذلك فى منشأه كبيره •

---

(١) فى هذا الصدد • يلحظ أن هناك تعارضا جزئيا بين المصالح يمكن أن ينشأ بين جهاز الاشراف (ولا سيما موظفى التنفيذ) الذين يهتمون أساسا بالحصول على اكبر عائد من كل وحدة عمل وبين عمال الانتاج الذين تتفق مصالحهم فى كل النقط باستثناء الجهد الجسمانى المطلوب • ويبدو أن هذا التعارض هو أحد المحفزات التى أوجـدها نظام الاداره العمليه كما أنه المسئول عن الأهميه التى تعلق فى يوجوسلافيا على تمثيل عمال الانتاج ـ وخاصه العمال اليدويين ـ فى مجالس العمال تبعا لنسبتهم العددية • وأن يكون لهم أغلبيـــه ٣ الى ٢ فى مجالس الادارة • وسنرد اشـــارات عن ذلك فى الفصل الثامن •

(٢) لوصف مثل هذه النظم للكسب • انظر الفصل العاشر •

المقتضيات العملية لأهداف الخطة :

لا تضمن خطة توضع بهذه الطريقة أية البرامات من المنشأة تجاه السلطات أو غيرها من الهيئات الخارجية • كذلك قد يجرى مجلس العمال الذى وضع الخطة تعديلات خلال السنة على ضوء المعيرات فى الطلب أو لأى سبب آخر (١) • (وكثيرا ما يفعل ذلك) •

ولكن داخل المنشأه نفسها تكتسب الأهداف صفة توجيهية بالنسبة لمجلس الاداره والمدير المسئولين عنها أمام مجلس العمال • وكل جماعة العاملين • كما أن هذه الأهداف تعد نقطة البداية لتجميع قوى المنشأة • وأقسامها الفنية والادارية ، وأداء هداية وتوجيه فى عملها • وبالنسبة للاداره الفنية والقسم التجارى ، فانها تقدم الاطار المعتمد الذى يؤدون داخله مهامهم فى تنظيم الانتاج ، والتوريدات والمبيعات وأى انحراف جسيم عن الأهداف أو العجز عن وصولها لايلبث أن يبدو جليا ، ويلفت اليه انتباه هيئات الادارة المنتخبة التى يمكن عندئذ أن تدرس الموضوع على الطبيعة بدقة أكثر وتقرر الاجراءات التى تتبع (٢) وبالمثل فان مقارنة مابين الأهداف والنتائج الجارية تسمح يوما بيوم بتقدير التقدم الذى حقق • وفى الواقع أن ذلك يشكل أهم مايرد فى التقارير الدورية للاداره التى تصعها أمام مجلس العمال فى فترات متقاربة للاعتماد (٣) •

وفيما يتعلق بالقواعد الداخلية ، فان اتخاذ خطة انتاجيه ومالية يقدم فى داخل المنشأه وسيلة هامة للاتصالات • وقد أريد بالمناقشات الأولية على كل المستويات وتحليل التقدم الذى حقق لانجاز الأهداف تمكين ، بل وارغام — كل عضو من أعضاء الادارة العمالية ، وحتى كل عضو عادى من العاملين ، أو كل مجموعة من العمال أن يستشعر مهامه الانتاجية وأن يراجع أداءها وأن يقدر المقتضيات المالية قدرها • وبوجه أخص أى حرم

---

(١) ليس هناك عقوبة تفرض فى حالة عدم تحقيق أهداف الخطة • كما أنه ليس هناك ثواب يمنح عند بلوغها ولكن أية زيادة أو نقص فى الناتج أو مصاريف الانتاج الخ •• ستنعكس بالطبع على الدخل الصافى للمنشأة فضلا عن أن المنشأة اذا عجزت عن تسليم سلعها أو توريدها فى المواعيد المحددة فسيكون عليها عادة أن تدفع للمشترين تعويضا ينص عليه القانون أو العقد • ويمكن أن يكون مبلغا عاليا •

(٢) الادارة ملزمه بان تخطر الهيئات المنتخبه ، ولكن يجب أن نتذكر أن الصعوبات التى تعترض طريق انجاز الخطة فى قسم او عنصر لن تلبث — فى معظم الحالات — أن تكون معلومة للعمال فى نفس وقت علم الادارة بها ، وفى بعض الحالات ، قبل ان تعلم الادارة بها ••

(٣) انظر البند التالية عن « اعتماد التقارير الدورية للادارة » •

من دخل عملهم سيعود اليهم مرة أخرى ، وأى جزء سيحول لأغراض مختلفة • ويجب أن نلحظ أن التقديرات المالية والحسابات تقدم علانية فى آخر كل سنة (١) ومن الواضح اذن أن كفاءه الادارة العمالية تتوقف على مدى تحقيق أهداف الخطة •

اعتماد التقارير الدورية للادارة :

ان حق مجلس العمال فى اعتماد التقارير الدورية التى يقدمها مجلس الاداره ومدير المنشأه • هو أكثر الأمثلة دلالة ، بشكل مباشر ، على الطبيعة العامة لسلطات الاداره العمالية فما أن يشكل مجلس العمال ، وبدءا واحتفاله حتى يتلقى من رئيس مجلس الادارة للسنة المنهية تقريرا عاما عن عمليات وحسابات للمنشأه • وعلى هذا الأساس يحل مجلس العمال طرف مجلس الاداره الذى انتهت مدته (٢) •

وهذا الاجراء فيما يبدو ــ يطبق بكل دقه وحذر فى المنشآت لذلك فان الاجتماعات الأولى لهيئات الادارة تكون أشبه بالمناسبات الرسمية ، وفى معظم الحالات يقدم رئيس مجلس الاداره المنهى التقرير العام ويزود أعضاء المجلس المنتخب عادة بالمعلومات اللازمة عن نشاط المنشأة وموقفها المالى • ويقدم اليهم التقرير صوره شامله للعمليات والاجراءات التى اتخذتها هيئات الادارة خلال السنه الماضية •

---

(١) حتى اذا لم توجد أرباح فى الميزانية ــ فان الحسابات التى تقدم للعمال تعطيهم فكرة واضحه عن مساهمتهم للمجتمع (فى شكل ضرائب مختلفة • فوائد على رأس المال) قد تكون اكثر من مبالغ كسب العمل الموزعة (انظر الفصل العاشر) •

(٢) ينص النص القانونى الذى يحكم هذا النقل للسلطة فى المنشأة الآتى

ينقل سلطه الادارة بمجرد انهاء الاجراء الآتى « يقدم رئيس مجلس الادارة المنتهى الى مجلس الادارة الجديد فى حضور المدير تقريرا عاما عن عمليات المنشأة • ويجب أن يشمل التقرير بوجه خاص الموادالموجودة بالمنشأة والحالة الماليه لها • وموجوداتها السائلة والثابته ، ومدى تحقيق خطة المنشأة عمليا وماليا • ويجب أن يقدم رئيس مجلس الادارة المنتهى فى تقريره وصفا للصعوبات التى جابهتها الادارة والانجازات التى وفقت اليها خلال المدة المنقضية •

ويسجل انتقال سلطات الادارة ويعتمد هذا التسجيل رئيس وأعضاء مجلس الادارة الجديد ورئيس مجلس الادارة المنتهى •

وعلى رئيس مجلس العمال الجديد أن يعقد خلال ما لا يزيد عن ثمانية أيام جلسة كاملة العدد لمجلس لعمال يعلن فيها هو ، ورئيس مجلس الادارة المنتهى انتقال سلطات مجلس الادارة • ويعد النقل نهائيا بمجرد اعتماده من مجلس العمال •

(القسم ٦٧ من الامر الخاص بانتخاب مجالس العمال ومجالس الادارة) •

ويكون فحص واعتماد التقارير العامة جزءا لا يتجزأ من العمل النظامي لمجالس العمال ولاسيما في المنشآت الكبرى . ويعد تقرير مجلس الاداره آليا الموضوع الأول في جدول أعمال كل جلسة عادية للمجلس . والى جانب التقارير التي يجب أن تعد في آخر السنة مثل اعتماد الحسابات السنوية والميزانية ، فان معظم المنشئات الكبيرة قد أدخلت نظام التقارير الشهرية أو الربعية التي توضع أمام مجلس العمال لاعتمادها ومن ثم الى جماعة العاملين في المنشأه أو الى الأقسام للمناقشة وتعديم الملاحظات (١) .

وفي كثير من المنشآت التي زارتها البعثة جاورت هذه التقارير الأمور المطلوبة بصفة نظامية حيث انها ـ عمليا تتضمن تقارير مفصلة عن المهام المختلفة في المنشأة وعمل كل قسم أو مدير . ومن أجل هذا فانها تزود مجلس العمال بالمعلومات اللازمة لكل شئون المنشأه « والمواضيع » التي تدور حولها القرارات ـ (٢) . كما تقدم ذلك أيضا الى اللجان الفنيه وهيئات الاداره على مستوى الأقسام أو الدوائر .

فمثلا يتضمن تقرير الربع الثالث عن عام ١٩٥٧ الذي نشره في شكل نشرة خاصة ـ مجلس عمال منشأة متوسطة الحجم «منشأةللصلب» يعمل فيها ٢٦٠٠ عامل «المواضيع» التسعة عشر الرئيسية التالية (٣) .

١ ـ مقدمة
٢ ـ مسح شامل للتقدم في خطة الانتاج . رسم بيان
٣ ـ تحليل عام لستة اقسام من المنشأه عن التقدم في الخطة ـ كما وكيفا

(١٦ صفحة)

---

(١) تعد التقارير على فترات تتجاوب مع فترات المحاسبه في المنشأة وإعداد الميزانيه السنويه هو اقل ما يشترطه القانون . وعاده ما يطلب الى الادارة ان تقدم حساباتها خلال مدد اقصر تبعا لحجم وحالة المنشأة .

(٢) يميل هذا لان يوجد علاقه مباشرة ، بين هيئات الادارة العمالية المختلفة والاقسام او الادارات الفنيه والمتخصصه في المنشأة التي يجب على ممثلي العمال استشارة رؤسائهم في المشاكل التي يكون عليهم مجابهتها .

(٣) هذا التقرير ـ الذي يمكن أن يعد الى حد كبير نموذجيا ـ يستغرق ٨٥ صفحة كبيرة وحوالي ١٠٠ جدول احصائي وحسابي . ولا يعلم ان هذه المنشأة حسنة الادارة بوجه خاص ولا هي اتخذت انه وسيله من الوسائل « الاكثر » تقدما في الاشراف المالي وكسب العمل وقد ذهبت اليها البعثه من تلقاء نفسها بعد اخطار المنشأة بضعه ايام ـ ولأغراض مختلفه تماما . وكان هذا التقرير الذي يغطي المدة من ١ يوليو الى ٣٠ سبتمبر قد ورج بالفعل . وتوقش في المنشأة خلال الاسبوعين الأولين من نوفمبر .

٤ ـ تحليل للاحلافات (بالزيادة أو بالنقص) في تكاليف الانتاج بالنسبة لأقسام المنشأه والمحاب (١٦ صفحة)

٥ ـ حساب « المصاريف » (٢ صفحة)

٦ ـ تقرير عن عمل القسم التجارى ـ المبيعات = المشتريات = التصدير = المحرون • (٨ صفحات)

٧ ـ تقارير احصائية وتحليلية عن الأقسام خاصة بالتقدم فى حطة المبيعات • (٨ صفحات)

٨ ـ تقرير احصائى وتحليلى عن اثمان المبيعات (٢ صفحة)

٩ ـ تقرير المكتب الفنى للانتاج • (٣ صفحات)

١٠ ـ تقرير احصائى عن تطبيق معايير الناتج من الادارات وطبقا لنسبة زيادة تحقق هذه المعايير • (٣ صفحات)

١١ ـ بيان بالنوبس المدفوعة طبقا للقواعد • (صفحة واحدة)

١٢ ـ بيان بساعات العمل الاضافية المؤداه (صفحة واحدة)

١٣ ـ بيان باستخدام رأس المال العامل • (٢ صفحة)

١٤ ـ تقرير عن الصيانة وخدمات الاصلاح (٤ صفحات)

١٥ ـ تقرير عن استخدام القروض الاستثمارية (صفحة واحدة)

١٦ ـ استخدام أموال بند الاستهلاك • (٢ صفحة)

١٧ ـ تحليل وتوزيع الدخل الكلى • (٢ صفحة)

١٨ ـ توزيع الدخل الصافى (٣ صفحات)

١٩ ـ تقرير عن الاداره العامة والخدمات القانونية (١) (٥ صفحات)

---

(١) تضمن تقرير الادارة العامه (رقم ١٩) تسعة جداول عن مسائل الموظفين وأعنى بها (١) عدد الاشخاص العاملين كل شهر طبقا للاقسام أو الخدمات أو الانماط (يدوى أو غير يدوى)

(٢) التغير فى القوى العامله ذكورا أو أناثا (أرقام شهرية) • (٣) بيان شهرى بعدد الأيام التى ضاعت بسبب المرض الذى يستمر ويزيد عن سبعة أيام • والغياب بدون •• الخ (٤) بيان شهرى بالتأخيرات فى الحضور طبقا للأقسام ، ولشدة العقوبة• ونتائج امتحانات التأهيل للترفيه لدرجات أعلى (٦) العمال المهرة (٧) العمال المهرة جدا • وبالاضافة الى الجداول والبيانات فان كل قسم من التقرير جزء يتعلق فنى عن الوضع • وفى بعض الأحيان أرفق باقتراحات تتعلق بالسياسة حول مستقبل المنشأة • كما ذكرنا أن بندا آخر (البند العشرين) لم يمكن تقديمه لعدم استطاعه ادارة التفتيش الفنى تقديم ملخص عن نشاطها •••

وبهذه الطريقة تقدم التقارير العامة عن ادارة المنشأه الى كل عضو من أعضاء هيئات الادارة ، بل حتى كل عضو من عضاء جماعة العاملين ـ فرصة للنظر فى جانب أو آخر من جوانب سياسه المنشأه ، مثل تكاليف الانتاج للوحده • صرف نوبس أكثر من اللازم ، الصعوبات التى تواجه مجموعة معينة من العمال فى انجاز المعايير المحدده لهم ، انهاء الخدمة أو عقوبات التأخير ، التقدم الذى تم بفصل التصليح أو الصيانة ، اعتمادات الرعاية والترفيه ، «مصاريف» الانتقال ، أو «المصاريف» الجارية ، النقص فى بعض مناشط القسم الجارى ، معدلات الأمراض أو الحوادث المهنية • ومن هنا يمكن اعتبار التقارير العامة وسيلة هامة لتعليم العمـــال فى المجالات الاقتصادية •

قرارات أخرى عامة :

يمكن أن تطالب هيئات الادارة العماليه باتخاذ قرارات أخرى خلاف مسئولياتها عن القواعد الداخليـــة والنظم • وهذه القرارات يمكن أن تتعلق بأى موضوع تمس وجود ووضع المنشأة مثل مد مجال عملياتها أو دمجها أو تجزئتها الى عدة منشآت مستقلة أو تصفيتها أو تعيين حارس عليها أو « المواصيع » التى تتعلق بحق المنشـــآت فى التكتل والتجمع لأغراض اقتصادية •• الخ •• ففى جميع هذه الحالات يجب على مجلس العمال اما أن يتخذ القرار أو ـ فى حالة التصفية أو تعيين حارس ـ يتخذ الخطوات الضرورية لحماية حقوق المنشأه والعاملين أمام المحاكم والسلطات الادارية • وفى حالة تجزئة المنشأة يمكن أن تقرر تلك الجمـــاعة التى يعنيها الامر (بطريق الاستفتاء مثلا) اذا كان مجلس العمال يعارض ذلك•

وحقيقة أن القرارات التى من هذا الشأن تعد غير عادية فى حيـاة المنشأه ولكنها قد لا تكون نادره حتى يمكن اعتبارها اســـتثناء فى عمل نظام الادارة العمالية • فعلى سبيل المثال خصصت هيئات الادارة العمالية لاحدى المنشآت الصناعية التى زارتها البعثة الكثير من اهتمامها طوال عده أشهر لتأسيس سلسلة من محال التجزئة الأمر الذى أدى الى توســـيع مجالها وقيام سلسلة مستقلة من المنشآت الصغيرة • وفى مقابل هذا ، فان تجزئة المجموعات الكبيرة التى أسست عقب الحرب الى منشئات مستقلة تتجاوب قدر الامكان مع الوحدات الاساسية الاجتماعية الاقتصادية ـ كانت ظاهرة منتشرة منذ ادخال نظام الادارة العمالية ولاتزال موضوعا للأحاديث حتى الآن ـ وخاصة بالنسبة للمنشآت التى نمت بسرعة • أو لها خدمات

اضافية أو التى لا تسير بكل طاقاتها • وفى مثل هذه الحالات قد يكون للتجزئة فضيلة الجمع بين مزايا الادارة العمالية المباشرة مع زيادة تخصص استخدام الموارد الجديدة فى هذه المصانع • (١) وعلى كل حال ـ فهناك فكرة اصدار قانون يحول دون اساءة استخدام حق الانفصال وخاصة لحماية المنشأة من خسارة فروعها التى تقع فى دائرة كميونات أخرى ، على أن مبدأ التقرير الذاتى لكل جماعة عاملة لا يمكن أن يعارض حتى عندما تكون هناك رغبة فى الانفصال (٢) •

والنزعة التى يحس بها الجميع حاليا ، فى مختلف قطاعات الاقتصاد اليوجوسلافى هى الحاجة الى تركيز الامكانيات الانتاجية والتعاون الوثيق بين المنشئات المختلفة • ولا يحقق الدمج دائما الحل المنشود للمشكلة • والواقع أنه (الدمج) يقابل دائما ـ لعدد من الأسباب ـ بالمعارضة من مجلس العمال أو جماعة العاملين وتفضل المنشآت اليوجوسلافية عادة تكوين هيئة ما أو اتحاد اقتصادى بعد أن سمح لها قانون سنة ١٩٥٧ بذلك • وبهذه الطريقة يمكن أن يجمعوا بعض الموارد ـ ويهيئوا تسهيلات مشتركه وبرامج مشتركه ـ ويمارسون ـ بشكل عام ـ كل الاغراض الاقتصادية المشروعة المحددة فى بنود الاتحاد ، على أن القانون الحالى لا يسمح الا باتحاد جزئى ويقيد الاشتراك فى الموارد • وهو بوجه خاص يحرم أى اجراء يجرد مجالس العمال ومجالس الادارة للهيئات المتحدة من حقها الرئيسى فى الادارة العملية وخاصه استقلالها فى التخطيط والعلاقات العمالية وتوزيع الدخل داخل المنشأة •

وقرار الانضمام الى اتحاد هو ما يبت فيه مجلس العمال بالمنشأة •

---

(١) فمثلا • ذكر أن مجالس العمال فى منشأة من أكبر منشآت الأنسجة فى الدولة قرر تحويل سلسلة من أقسامه الاضافية (سلع الزينة • طلبات خاصة ، منسوجات قطنية ، صوفية •• الخ ••) الى منشآت حرفية مستقلة لتكون فى موقف تستطيع فيه تسويق منتجاتها مباشرة وتحقق استخداما أكثر للموارد ، وقيل ان مثل هذا الاجراء هو الآن محل التفكير فى سلسلة كاملة من المنشآت الاخرى فى نفس المنطقة •

(٢) فمثلا أدمج اثنان من المنشئات الكيمائية فى مدينة واحدة سنة ١٩٥٩ بعد اتخاذ القرارات بالاجماع فى مجلس العمال • ولكن النزاع نشب بين الجماعتين حول آثار الدمج • فناصر فريق الادماج الكامل والعاجل • بينما أراد الفريق الآخر له أن يكون عملية طويلة جدا ، وفى النهاية قرر الفريق الثانى بأغلبية الاصوات ان تظل منشآتهم مستقلة ومع ان انقسام المنشأة فى هذه الملابسات اثار عددا من الانتقادات فان مبدأ الانفصال قد اعتبر منتهيا نتيجة للاستفتاء •

وهو كذلك الذى يعتمد المواد ، ويعين ممثلى كل منشأه فى هيئات الادارة للاتحاد الذى توزع دخله بين المنشآت الأعضاء طبقا للمواد الموضوعه ٠

ويدخل فى صلاحيات مجلس العمال أيضا اتخاذ قرارات بالانضمام الى اتحاد على مستوى الصناعة وتعيين المندوبين الذين يحضرون الاجتماعات العامة لهذه الاتحادات والقوى الاقتصاديه ٠ وفى بعض الصناعات نجد أن أعضاء اللجان النقيدية لهذه الهيئات هم عاده رؤساء مجالس العمال والمديرون (١) ٠

كما تؤثر القرارات الأخرى التى يدعى مجلس العمال لاتخاذها ، بالنسبة للمدير (مثل تعيين أو عزل أو تحديد لشروط العمال ٠٠ الخ) على عمل المنشأه ككل ٠ ولا يمكن من هذه الناحية ، اعتبارها مجرد أعمال عادية ٠ والاجراءات التى يجب اتخاذها فى مثل هذه الحالات وصفت بالتفصيل فى الفصل السادس ٠

وهكذا يتضح أن كل نشاط المنشأه البوجوسلافية وهيئات الادارة العمالية بها انما تؤدى داخل اطار معقد شيئا ما من القواعد والخطط والتقارير الدورية ٠ وأعظم هذه الوثائق أهمية هى اللوائح والقواعد التى تنظم العلاقات العمالية وكسب العمل والخطط الماليه والاقتصاديةوتقارير الإدارة ٠ وهذه كلها ، وبقية وظائف اداره السياسة العامه للمنشأه هى من اختصاصات المقصوره على هيئات الاداره المنتخبه ، وتوجه أخص مجلس العمال ٠ فضلا على أن القانون البوجوسلافى والممارسة العملية معا تعملان لتدعيما المناقشة المستفيضة لهذه الوثائق والمستندات باشراك اللجان المتخصصة وهيئات الاداره على مستوى الأقسام والعنابر والجماعة ككل ٠

ومع أن بعض القرارات تستلزم التصديق أو الموافقة من هيئات اقتصاديه أو اجتماعية خارج المنشأه ٠ فان المنشأه هى التى تحتفظ بالمبادأة كما تتحمل المسئولية ولما كانت المراجعة الدورية للوائح والقواعد

---

(١) فمثلا ذكر رئيس مجلس العمال فى احدى منشآت الصلب ان كل واحد من كل رؤساء مجالس العمال فى هذه الصناعه له ـ الى حد ما ـ مقعد محجوز بحكم الوظيفة ، وهو يحضر باستظام الاجتماعات الشهريه للجنه التنفيذيه للاتحاد ، وهذا ما يمكنه من أن يكون على صلة مباشرة بالمنشآت الأخرى وأن يلم بوجهه النظر العامه فى صناعة بأسرها ٠ وكذلك فان الجمعيه العموميه لاتحاد صناعات المعادن غير الحديدية قررت سنة ١٩٦ ان تخصص عددا من المقاعد فى لجنها لرؤساء العمال لعدد من المنشآت الأعضاء ٠

جزءا لا يتجزأ ـ فى القانون ـ من التسيير السليم للمنشأة • بل وحتى وجودها ـ فان هيئات الادارة العمالية يمكن ـ بل ويجب أن تعالج كل جوانب اداره منشـئاتهم • والمدى الذى تتمتع به للوصول الى قراراتها يتفاوت تبعا لطبيعة الموضوع • ولكنه فى جميع الحالات يجب أن يكون كافيا لاعطائهم فرصه للاهتمام الفعال بالعملية • والحق أنه فى عدد كبير من النقاط والمناسبات كانت القرارات التى اتخذت على جانب حموى من الأهمية للعمال المحصـــين بما فيهم من الأعضاء العـــاديين لجماعة العاملين •

فاذا كان الأمر كذلك ـ فانه ليجب علينـــا أن نذكر أن تقـــدير ومراجعة القواعد والمنشئات انما يعد وسـيلة عمليـة للاداره فى حالات استثنائية فحسب ، كما فى تحـديد المعـدلات الفـردية لكسب العمـل وتأسيس أو الغـاء قسم ادارى وايحـاد أو احتزال سلسلة من الوظائف وفى معظم الحالات فان هذه النصوص انما تكون اطارا تؤدى خلاله الادارة وظائفها سواء كانت ادارة مالية أو سياسية ، القوى العاملة أو العلاقات العمالية أو توزيع الدخل أو معايير الكسب •• الخ •• وفى الفصـــول القادمة سنتناول بالتحليل دور هيئات الادارة العمالية فى ممارسة هذه الوظائف بالذات داخل المنشأة •

الفصل الثامن

الوظائف الاقتصادية

يتطلب النشاط الاقتصادى لمنشأة ما القيام بسلاسل متصلة من القرارات من كل نوع ولا يمكن أن نفهم مضمون ومحتويات هذه القرارات الا على ضوء الملابسات الخاصة بكل حالة ولكنها جميعا تسهم فى ايجاد القيم الاقتصادية سواء كان ذلك بوضعها الأسس الضرورية للانتاج العادى أو بتنظيمها وادارتها للعمليات الانتاجية ٠

وهذا الفصل مقصور على استعراض موجز لبعض من أظهر جوانب النشاط الاقتصادى فى المنشئات البوروقراطية على ضوء نظام الادارة العالمية وفى الكون الراهن للنظام الاقتصادى (١) ٠

ادارة أصول المنشأة :

أصول المنشأه (أو موجوداتها) هى الاساس المادى الذى لا يستطيع بدونه أن تعمل ٠ وعندما تؤسس المنشأه فانها تلقى الموارد الضرورية

---

(١) سنعالج فى فصل مستقل سياسة العمالة ، وعلاقات العمل ، لانهما رغم مضمونهما الاقتصادى الواضح ـ لا يخدمان ـ من وجهة نظر الادارة العمالية ـ الغرض الانتاجى فحسب ، بل أيضا يعنيان بالتنظيم الداخلى وعمل المنشأة باعتبارها « جمعية منجزة » ٠

فى شكل قرض (مع ملاحظة أن أموال المنشئات الحالية قد حولت بالتدريج الى الاداره المباشره « بواسطة » جماعات العاملين خلال السنوات من ١٩٥٣ الى ١٩٥٧ دون السراح المبالغ التى كانت عليها) وبالاضافه فان المنشآت الحالية يمكن أن تريد من مواردها عن طريق الائتمـــانات المصرفية أو بتخصيص جزء من دخلها الجارى ٠

وكل موجودات المنشأة ــ كائنا ما كان أصلها تشـــكل جزءا من الملكية الاجتماعية التى يمكن أن ســـتخدم بحرية للأغراض الاقتصادية (وجزئيا للأغراض الاجتماعية) ولكن بشرط الابقاء على قيمتها بالـكامل ومن هنا فان المحاسبة الدقيقة لأعمال المنشأة والملاحظة الوثيقة داخلهـا وخارجها « بواسطة » الكومســـيون والمـــكاتب أو الهيئات الخاصـــة بالتفتيش (١) تعد جوهرية فى نظام الادارة العمالية ٠ والسؤال الأول هو بالطبع سلطات التصرف فى الأصول المختلفة للمنشأة ٠

ويمير القانون اليوجوسلافى ما بين الانماط المختلفة للموارد التى تعترف بها عادة ، النظرية الاقتصادية ، وطرق المحـــاسبة وقواعد كل منها ٠ فبمقتضى قانون سنة ١٩٥٧ الخاص بادارة الموارد ٠ فان الأصول تنقسم الى أربعة صناديق أو بنود وهى (أ) اعتماد الموارد الأساسية (رأس المال الثابت) (ب) الاعتماد العامل (رأس المال العامل) (ج) اعتماد الاحتياطى (د) اعتماد الاستهلاك الجماعى (اعتمـــاد الرعاية) ويمكن تكوين اعتمادات خاصة ، ولكن على أن تكون جزءا من هذه الاعتمادات الأربعة الأساسية ٠ وموارد كل اعتمـــاد يجب أن تستخدم فى أغراضه الخاصة فحسب ٠

رأس المال الثابت :

ان «اعتماد» رأس المال الثابت يضم كل وسائل الانتاج : المصنع . تسهيلات النقل الآلات ٠ الخ ٠٠ « باستثناء المعدات الصغيرة التى تستهلك خلال عام واحد أو أقل » والمبانى والأرض المســـتخدمة لغرض انتـــاجى والعلامة المسجلة ، والرخصة ، والمال النقدى الذى يمنح حاليـــا لشراء أو تجديد أصول أو موجودات مادية ٠ ومن هنا فانه يضم أيضا المبالغ التى تخصص للاستثمار ورأس المال غير المستغل ٠

---

(١) أنظر الفصل الثانى عشر ٠

وعاده فان مجلس العمال وحده هو الذى له حق التصرف فى اعتماد رأس المال الثابت • ولذلك فان أى شراء أو بيع (أو أى نوع من اكتساب أو تحويل ملكية الآلات أو غيرها من المعدات) يجب أن يعرض عليه لاقراره • وعلى كل ـ فيمكن مجلس العمال أن يرخص لمدير المنشأة أو لمجلس الادارة فى القيام ببعض العمليات من هذا النوع (اذا كان ذلك ـ على وجه التحديد ـ منصوصا عليه فى لائحة المنشأة ، ويجب كذلك أن ينص على القيمة القصوى التى يمكن أن تشملها هذه العمليات (١))كما أن مجلس العمال هو الهيئة الوحيدة التى يمكن أن تقدم طلبا بناء على قرار خاص لعرض استفتاء ـ ويشرف على استخدامه بناء على برنامج مستق •

واعتماد رأس المال الثابت هو أساس الطاقة الانتاجية للمنشأة ومن هنا فان من مصلحة جماعة العاملين أن يزيد فيه باضافة أصول جديدة ، سواء كان ذلك فى شكل آلات أو تراخيص أو غير ذلك ، حتى يرتفع القيمة الانتاجية لكل وحدة عمل •

ويتطلب رأس المال الثابت أيضا بعض « المصاريف » التى يجب انفاقها من الدخل الجارى للمنشأة ، وتوجه أخص (أ) أقساط الفائدة القانونية على قيمة رأس المال الثابت (ب) النسبة القانونية للاستهلاك (ح) أقساط الفوائد على قروض الاستثمار ـ والاستهلاك السنوى (د) تكاليف أى خسارة أو فقد فى رأس المال خلال السنة • وهذا الانفاق يؤثر بالطبع على دخل المنشأة وبالتالى على الدخول الشخصية لكل أعضاء جماعة العاملين الذين يكون لهم مصلحة مباشرة فى التأكد من أن موجودات رأس المال الميسرة لهم تستخدم أفضل استخدام (كالعمل عند الضرورة دون سلع رأسمالية يمكن ألا تستخدم أو تستخدم خرقا) (٢) وتجنب الأضرار والهلاك وعدم الاستثمار الا فى « المشاريع » التى تدر ربحا صافيا يفوق « المصاريف » •

---

(١) ان تطبيق المشتقات فى هذه الناحية يتفاوت كثيرا ـ ولكن الترخيصات التى تمنح لمجالس الادارات أو المديرين عادة ما تكون محدودة الطبيعة ، وفى بعض الحالات دعى مجلس العمال لتقرير التصرف فى بعض أنواع المعدات التى استهلكت وبيعت بمبلغ اسمى •

(٢) بالطبع ان البحث عن أكثر الاستخدامات فائدة وربحا لا يفقد عند هذا ولكن يفترض أن تنعكس على كل عمليات المنشأة ـ فمثلا قد يكون من المفيد جدا لمنشأة ذات أصول وموجودات رأسمالية كبيرة أن تدخل نظام الورديات وتزيد حصيلة رأس المال حتى وان تطلب ذلك زيادة تكاليف العمل •

والمعدل القانونى للفائده على رأس المال الثابت الذى يكون على المنشئات دفعه الى الصندوق الاتحادى للاستثمار هو ٦/ بالنسبة للاقتصاد بأسره باستثناء قطاعات تمنح فائده محفضة بقرار من الجمعية اتحادية • ومن زاوية جماعة العاملين فان هذا الرقم محدد يحصم تلقائيا من دخلها ويكون من ضمن العوامل التى تعين الحد الأدنى للعائد من الموجودات لتجنب الافلاس أو فرص الخراسة (١) •

والمبالغ التى تجب ـ بحكم القانون ـ أن تخصص للاستهلاك تظل تحت تصرف المنشأه ومعدل الاستهلاك يحدده القانون • ويتفاوت تبعا لطبيعة الموجودات المستهلكة (المبانى ـ الآلات •• الخ ••) (٢) ويجب على مجلس العمال أن يضع خطة سنوية أو ربعية (٣) لاستخدام اعتماد الاستهلاك ويجب أن يشرف على ذلك • ومن زاوية الدخل الجارى للعاملين، فان الاستهلاك يشكل الرقم الوحيد الذى ينسب العائدة على رأس المال الثابت ـ ولكنه فى الوقت نفسه يسبب مبالغ كبيرة لتجديد المصنع والمعدات (٤) •

رأس المال العامل :

يضم رأس المال العامل المواد الخام والسلع الجاهزة فى دورة التشغيل والمعدات الصغيرة وتستخدم موارده لصرف دفعات من حساب كسب العمل أو « المصاريف » الجارية الأخرى التى تتعلق بأعمال المنشأة (مصاريف الانتقال ـ الاعلان الخ •• غرامات وتعويضات تدفع بحكم القانون أو بالاتفاقيات) وكذلك يمكن أن تستخدم ـ اذا وافق على ذلك مجلس العمال ـ فى شراء بعض السلع الرأسمالية (الآلات) •

---

(١) أدخلت معدلات فائدة أقل فى كثير من الحالات خلال السنوات الأخيرة • وفى الحقيقة ان الفائدة على رأس المال هى احدى الوسائل الرئيسية فى التخطيط الاقتصادى التى يراد بها توجيه خاص تنميه القطاعات المختلفة للاقتصاد •

(٢) لما كان القصد هو التشتت من الاتاحة العملية للاموال اللازمة لتجديد أصول وموجودات المنشأة (التى قد تعجز الجماعة ـ دون ذلك ـ عن تيسيرها) وتحديد الحد الاقصى الذى يحصم لأغراض ضريبية ، فان المعدلات التى يحددها القانون لا يمكن للمنشأة أن تحيد عنها • ولمجلس العمال الحق فى تعيين جداول استهلاك العلامات والرخص •

(٣) ربعية أى كل ربع سنة • فتحدث أربع مرات فى السنة • (المترجم)

(٤) بينما لا تستخدم التغييرات فى معدلات الاستهلاك عادة كوسيلة لضبط سياسة الاستثمار للمنشئات ، فان السبب المثوية المتراوحة والمختلفة لاعتماد الاستهلاك تجعل بعض الاحيان تقتضى الخطة الاتحادية بفكرة تأخير استخدامها فى استثمار جديد •

ويتوقف حق التصرف فى أموال هذا الصندوق على الغرض الذى من أجله يتم هذا التصرف ، فمثلا الصرف من حساب كسب العمل يتم طبقا لقواعده .. ويكون بذلك عملية أتوماتيكية فى العادة (١) وعمليات شراء المواد الخام وتسويق السلع المنتهية ـ وبصفة عامة أية عملية من العمليات التجارية العادية يجب أولا أن تكون متفقة مع البرامج أو الخطـــة المالية والانتاجية للمنشأه . وداخل هذه الحدود يمنح المدير التجارى عادة سلطة التعاقد فى هذه العمليات باسم المنشأة دون الحاجة الى موافقة سابقة (٢)، ولكن الموافقة ضرورية فى حالة المصروفات العادية مثل الاعلانات والانتقال وما أشبه ، على أن الانتقال لمصلحة العمل أمر مألوف فى المنشئات الكبيرة ، ويمكن لمجلس العمل أن يضع ميزانية ربعية مقدما للانتقال على أساس أن يقدم الادارة فى آخر كل مدة تقريرا عن النفقات التى صرفت للاعتماد . ويمكن شراء المعدات من رأس المال العامل الى المدى الذى يرخص به مجلس العمال ، ويكون مطابقا للتقديرات المالية التى صدق عليها .

واهتمامات جماعة العاملين بادارة رأس المال العامل تماثل أساسا اهتماماتها برأس المال الثابت ، أعنى أنها تحاول أن تقسم الأساس المالى للتشغيل السليم وسمة المنشأة . مع محاولة الحصول على أكبر عائد من كل وحدة عمل . والى جانب اهتمام الجماعة بتخفيض المضاربة العادية وعوادم المواد الأولية والقوى المحركة .. الخ .. خلال العملية الانتاجية ـ فانها أيضا تعمل على تخفيض السلع المختزنة وحجم السلع التى فى دور التصنيع ـ وبمعنى آخر فانها تعمل على اســـتحداث دوران رأس المال وتخفيض الالتزامات الثابتة الى أقل درجة ممكنة .

ويجب أن يضاف أنه بينما تحتسب فائدة رأس المال العامل (٣) على أساس المعدل القانونى ، فمن الممكن أن يقدم البنوك ائتمانات اضافية قد تتاح لها المنشأه لتمويل عملياتها اليومية بشروط أقل مهاودة (كأن

---

(١) اذا لم يكن رأس المال العامل كبيرا الى الدرجة الكافية ـ فسيكون على مجلس العمال أن يطلب الترخيص بسحب جزء من اعتماد الاحتياطى ـ أو أن يقـــدم طلبا لقرض ويطبق هذا الاجراء نفسه ، فى حالة بعض عناصر كسب العمل ، فمثلا قد لا يسمح بالعمل الاضافى ولا يعطى أجره ما لم يكن هناك ترخيص سابق من مجلس العمال .

(٢) للتفاصيل أنظر الفصل التاسع .

(٣) معدل الفائدة على رأس المال العامل أيضا هو ٦/ ولكن يمكن تحـديد معـدل خاص لصناعات او لفروع معينة من الاقتصاد .

يكون معدل الفائده أعلى) وبذلك لا تشجع المنشئات على الالتجاء الى هذا الملاذ الا عند الضرورة القصوى أو لتمويل خطط مجزية بوجه خاص ٠

الاحتياطى :

كل منشأة يمكن أن يصرف من دخلها الصافى ٤٠/ فوق الحد الأدنى المضمون قانونا لكسب العمل يجب أن تخصص جزءا من الدخل الزائد الاحتياطى ٠ وكقاعده عامة يجب أن تخصص مبلغا يعادل ٢/ من رأس المال العامل الى الاحتياطى ٠ ولكن يمكن لمثل هذه ايقاف الدفع عندما يبلغ الاحتياطى ١٠/ من رأس المال العامل (١) ولمجلس العمـــال الحق فى تخصيص نسبة للاحتياطى تزيد عن الحد الأدنى القانونى ٠

والاحتياطى أساسا صندوق لتثبيت المكاسب ، ولكن للمنشأة أن تستخدمه عند الضرورة للابقاء على كسب العمال فوق الحد الأدنى المضمون قانونا بنسبة ٢٥/ (٢) كما يمكنها السحب منه لتعويض خسـارة فى عمليات لسنة تظهر عند وضع الحسابات السنوية ومجلس العمال وحده له حق السحب من هذا الصندوق ٠

اعتمادات الرعاية :

يكون « صندوق الاستهلاك الجماعى » من المبالغ التى يقررها مجلس العمال دون الرجوع الى القانون عند التوزيع الأخير للدخل من عمليـات السنة (أى عند وضع الميزانية) (٣) وهو يضم كل الممتلكات الخصيصة والمنقولات ، بما فى ذلك النقد السائل المخصص لتسـهيلات الرعاية المختلفة فى المنشأه ، مثل الاسكان العمالى ، رياض الأطفال ، الكانتينات والخدمات الطبية ، الاستراحات وأماكن الاجازات ، المنح الدراسـية ، منح التلمذه ، منح التدريب المهنى ، تسهيلات التعليم الخ ٠٠ وفى حالة

---

(١) تطبق مبادىء أخرى فى فروع معينة من الاقتصاد مثل الزراعة ، التجارة ، الصناعة السكر الخ ٠ فمنها يجب أن يبنى الاحتياطى بسرعة أكثر ـ ويجب أن يتناسب مع النصيب الاكبر لرأس المال العامل ٠

(٢) بمقتضى التعديل الحديث للقانون الخاص بادارة الموارد ، يمكن لمجلس العمـال أن يسحب من صندوق الاحتياطى ليمكن صرف كسب العمل بالكامل ـ كما تحدده القواعد سواء كانت المعدلات بالقطعة أو طبقا للوقت ٠

(٣) حتى آخر سنة ١٩٥٧ كانت المبالغ التى تدفع لهذا الصندوق يحددها القانون ٠ ولكن لا يوجد فى القانون السارى حاليا نص على ذلك ـ باستثناء التدريب المهنى ٠

بعض خدمات الرعاية ، فان ٢٠/ من المبالغ المخصصة للرعاية تقدم الى الكومنون أو الاقليم كمساهمة من المنشاه فى مثل هذه الأغراض ٠

وقد لايستخدم هذا الاعتماد لزيادة كسب العمل ولكن اذا لم تكف الاحتياطيات يمكن السحب منه لتغطية خسائر التشغيل ٠

ويجب أن تحدد الاستخدامات المرخص بها لأموال من هذا الاعتماد اما فى لائحة المنشأه ، واما بقرار من مجلس العمال ، الذى يحدد أيضا القرارات فى كل حالة على حده ، مالم يكن قد فوض مجلس الادارة أو المدير فى ممارسة حرء من سلطاته بحكم نص صريح فى لائحـــة نظام المنشأه ٠

الحساب المعلق :

اذا لم يعتمد مجلس العمال التوزيع النهائى لكل دخل المنشأه عند وضع الحسابات الختاميه ، يمكن توزيد المبالغ المتجاوزه فى حساب معلق ويمكن لمجلس العمال بالتالى أن يحول هذه المبالغ الى أى اعتمـــاد من الاعتمادات الأساسية للمنشأة ٠ ويمكن أيضا تـــكوين احتياطى خاص للابقاء على الكسب فى مستوى أعلى من المستوى القـــانونى الذى يجيز لمجلس العمال السحب من الاحتياطى العام (١) ويسمح القانون فى حالة تعلق التسوية النهائية ، بأن تضاف هذه المبالغ على رأس المال العامل للمنشأة ليمكن تفادى الافتراض وأعباء ذلك ٠

النقل من بند الى آخر :

لا يسمح بالنقل من بند الى آخر مالم يرخص القانون بذلك وعلى أساس قرار من مجلس العمال ٠

ويسمح قانون سنة ١٩٥٧ الخاص بادارة الموارد بالنقـــل من بند رأس المال الثابت الى بند رأس المال العامل ــ ولكنه يحرم العكس (٢) وبالاضافة فلا يجـــوز السحب من الاحتياطى بحيث لا يمكن الابقـــاء على أحد بنود رأس المال ويمكن أن تنقل مبالغ اعتمـــادات الرعاية الى أحد بنود رأس المال أو الى الاحتياطيات ، وبهذه الطريقة يمكن أن تظل المنشأة

---

(١) فمثلا قد يقرر مجلس العمال أن يستخدم هذا الصندوق الخاص لضمان حفظ الأرباح الواقعة بأعلى من ٢٥/ من المعدل الادنى المضمون ٠

(٢) ألغى هذا التقييد فى أوائل سنة ١٩٦٠ ٠

عاملة ، على حساب تحفيض الخدمات التى يجب أن تقدمها الى عمالها (١)

تقدير القيمه الاولية والجاريه للبنود المختلفة :

كل نظام للتصرف فى البنود يتطلب أن يكون لكل أصل أو موجودات فى المنشأة قيمة محددة يمكن التثبت منها فى آخر كل فتره محاسبة ، ويجب الابقاء على القيم الكلية الأولية لهذه البنود وجعلها تفى بالالتزامات المحملة للمنشأه تجاه المجتمع (الفائده على رأس المال) والالتزامات الداخلية (الاحتياطيات والاستهلاك) ٠

وقد أعيد تقدير كافة موجودات المنشآت سنة ١٩٥٣ قبيل نقل الادارة الى الجماعة ـ وأدى هذا على أســـاس قوائم الجرد التى وضعت بمساعدة هيئات الادارة ، (لجان التقييم) وقدرت القيمة الأولية لرأس مال كل منشأه على هذا الأساس بمعـــرفة لجان متخصصة ٠ ولم يثر ذلك ٠ فيما يبدو ـ اعتراضا أو نقدا ٠

وبالنسبة للمنشآت الجديدة ، فان القيمة الأولية لبنودها يجب أن يعتمدها مجلس العمال بعد التحرى الذى يقوم به لجنة خاصة وبقدر قيمه الاستثمارات والمخزون والانتاج الجارى الخ ٠٠ بقيمة التكاليف (سعر الشراء بتكاليف النقل التركيب الخ ٠٠) وبحسب الاستهلاك على الموجودات والاصول الثابتة بالمعدل القانونى ٠ ويجب وضع قائمة جرد لكل أصـــول المنشأه مرة فى السنة على الأقل عند اعداد الحســـابات السنوية ، وتعين لجنة خاصة لهذا الغرض بمعرفة مجلس الادارة ٠ وعند وضع الميزانية يعتمد مجلس العمال أيضـــا البيانات التى توضح مركز البنود المختلفـــة التى تنقسم عليها أصول الشركة (٢) ٠

وهكذا نرى أن قسما كبيرا من الموجودات القومية يدار فى المنشآت

---

(١) يكون هذا النقل فى معظم الحالات تلقائيا ، حيث انه اذا كان دخل المنشـــأة منخفضـــا جدا فانها ستقفل ـ أو حتى ستلغى ـ مع الرعاية اليومية والنشاط الثقافى والمنح لأطراف ثالثه والاعانات والكانتينات . ولكن على مجلس العمال أن يضـــع قائمة بالأولويات ٠

(٢) أعادت الحكومة الاتحادية ـ لكى تمكن الاسعار من الارتفاع ـ تقـــدير قيم الاصـــول الواردة بالدفاتر فى المرحلة الأولية لكل المنشآت فى الدولة ٠ وينص قانون ١٩٥٧ الخاص بادارة الموارد على أن اعادة التقدير لا يمكن أن يصدر به أمر الا بناء على قانون اتحادى ٠

بمعرفة مجالس العمال التى تعد ـ بالتالى ـ من أقوى السلطات فى الاقتصاد ٠

القروض قصيرة ، وطويلة الأجل والاستثمارات :

يبدو أن المشآت اليوجوسلافية مزودة بالأموال الأولية الكافيـــة لكى تبـــدأ ـ أو تواصل ـ عملها ٠ فالشـــكاوى من قلة رءوس الأموال نادرة ٠

ومع هذا ، فان كل منشأه قد تحتاج الى قرض ٠ اما لتتغلب به على صعوبة مؤقتة أو لتوسع به مناشطها ومجال عملها (١) ٠

وتحصل المشآت عادة على قروض التوسع أو الاستثمار عن طريق مزايدات تنظمها البنوك (وخاصة بنك الاستثمار) التى توزع الأموال التى خصصت بمقتضى الخطة الاقتصادية الاتحادية للأقسام المختلفة من الاقتصاد أو الصناعة ومختلف صور الائتمـــان (٢) وهذه المزايدات التى تكون مفتوحة أيضا للهيئات التى تقوم بتأسيس المشآت (الكوميونات الخ ٠٠) ـ تحاط بدعاية واســـعة ـ وتنشر شروط كل مزايدة فى الجريدة الرسمية والصحف بينما يبعث البنك بنسخ قوائم بالطـالبين ٠ وتفصيلات كل مزايدة فى نشرته الخاصة ٠

---

(١) نتيجة لنمو الاقتصاد ، فان النظام المصرفى الآن فى موقف يمكنه من تقديم القروض الى المشآت التى تطلبها ، ويكون موقفها المالى سليما ٠ والبنك عليم بحالة المنشأة المالية حيث انه هو الذى يحفظ حساباتها ويتولى معاملاتها ٠ وعند الضرورة ، يمكن للبنك أن يسأل السلطات المحلية (الكوميونات الخ ٠٠) ضمان دفع الديون وعلى كل حال ٠ ففى الظروف العادية لا يبدو أن من المحتمل أن تلقى أية منشأة صعوبات جسيمة للتغلب على مشاكلها المالية ٠ ومن ناحية أخرى ، فاذا ظلت هذه المشاكل لمدة ما فان جهدا مشتركا يبذل لانقاذ المنشأة قبل أن تنتهى الى الافلاس ٠ ومنذ سنة ١٩٥٨ قد طلب الى المشآت ذات الدخول الكبيرة بشكل استثنائى ـ أن تسهم فى صندوق التضامن بفروعها من الاقتصاد ٠ (وهو يدار « بواسطة » ممثلين عن كل المنشئات المشتركة فيه) ويمكن استخدام هذا الصندوق لمساعدة المنشئات التى لم تحقق ربحا كافيا لسبب خارج عن ارادتها ٠

(٢) فى الحالات الاستثنائية وحسب (عندما يعتقد أن الموارد المتاحة كافيـة لاجابة كل المطالب) يقبل البنك منح الائتمان للطـالب دون اجراء المزايدة ٠ ويخصص جـــزء من المبالغ الائتمانية مباشرة لتمويل « المشاريع » الكبرى (الكهرباء ٠ الفحم ٠ الخ ٠٠) او لتنمية المناطق المتخلفة وعقد مزايدات خاصة للمشآت فى هذه المناطق هو محـل التفكير حاليا ٠

ولما كانت الشروط العامة لمنح قروض الاستثمار موضوعة فى الخطة الاتحادية وقواعدها التفصيلية ـ فان المعيار المعين يتوقف على العرض الذى سيستخدم القرض له • وبصفة عامة فان العوامل التى تعد كمقاييس هى العائد المقدر للمشروع • اثاره على ميزان المدفوعات ، تكلفةالاستثمار للوحده من الناتج ، مده السداد التى تعرضها المنشآت ، معدل الفائدة المقترح الخ ••• وكذلك فعادة ما يطلب البنك الى المقترض تقديم ضمانه أو تأمين من السلطة المحلية المختصه ، وبهذه الطريقة يعطى نظام الائتمان للكوميونات والأقاليم أداة نافعة لتوظيف اتوجيه التنمية الاقتصادية فى المنشآت داخل مناطقهـا • وكذلك فان للعرف الاقتصـــادية واتحادات المنشآت دورا كبيرا تؤديه فى القيام بالدراسات الأولية وتنسيق مشروعات التوسع • ويتم الاقرار النهائى للقروض بمعرفة مجلس بنك الاستثمار (بناء على توصية الخبراء) الذى يضم ممثلين من كل فروع الاقتصاد • وتحتفظ السلطات العامة ولا سيما الجمعية الاتحادية (البرلمان) ولجانهـا المختصة بالحق فى المراقبة (١) •

وعمليا فان هذا النظام يحتم المنشآت والسـلطات المحلية على أن تراجع مراجعة دقيقة عوائد كل استثمار أو توسع بالنسبة لتكاليف خدمة الدين • وقبل كل شىء الالتزام بسداد الأصل خلال مدة قصيرة نسبيا (عاده ما بين ٤ ، ٢٠ سنة) ولما كان ذلك يمكن أن تؤثر آثارا بالغة فى المستقبل على دخل المنشأه الذى سيوزع ككسب عمل ، فان طلب القرض لا يمكن النظر فيه ما لم يرفق بصورة من النص الخاص به نقلا عن دفتر محاضر جلسات العمال •

ومع هذا ، فلا صعوبات الاجراءات • ولا المخاطر الاقتصادية ، ثنت المنشآت اليوغوسلافية عن الرغبـة فى الاســـتثمار ، فلم تكف المبالغ المدرجة كذلك بمقتضى الخطة الاقتصادية الاتحادية لاجابة كل المطالب (٢).

---

(١) كمثال واقعى لطريقة عمل هذا النظام انظر نشرة الجمعيه الاتحاديه (البرلمان) رقم ١٤ فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٧ ص ١٣/١٢ ـ الرد الخرق للمجلس التنفيذى الاتحادى على سؤال أحد أعضاء مجالس المنتخبين حول التأخير فى منح قروض المنشآت فى صناعة الورق ونحن فى غنى عن القول أن الموقف الاستثمارى والائتمانى هو محل المراقبة الدقيقه من الصحافة النيابية ، وبذلك تظل المنشآت على علم بكل تطور فى هذه الناحية يؤثر عليها •

(٢) طبقا للارقام التى نشرها بنك الاستثمار ، فان البنك تلقى ١٣٣٠٢ طلبا بقروض يصل مجموعها الى ٦٥٧ر٥ ألف مليون دينار خلال الأحد عشر شهرا الأولى من سنة ١٩٥٨ ، وخلال هذه المدة نفسها منح ٧ر٦٥٦ قرضا استثماريا يصل مجموعها الى ١٩٩٢ ألف =

وجاورت قيمة الاستثمار فى المنشآت كل أنواع الاستثمار الأخرى فى بقية أقسام الاقتصاد والحياه الاجتماعية • وفى سنة ١٩٥٨ بلغت أكثر من ٧٠/ من كل المبالغ المستثمره فى القطاع العام (١) •

وكل المنشآت التى زارتها البعثة ـ تقريبا ـ كان لديها استثمارات أو « مشاريع » توسع كبيره يقتضى بعضها مبالغ كبيره • ويظهر تحليل ـ كان للأسف اجماليا ومقتضبا ـ لبعض محاضر جلسات مجالس العمال ومجالس الادارات أن سياسة الاستثمار « ومشاريع » التوسع كانت من الاهتمامات الأولى لها •

ورغم الطبيعة الشبيهة بالادارية ـ فكان هذا النظام للامركزية فى توزيع الأموال العامة المخصصه للاستثمار ، القائم على تقلد المنشآت لزمام المبادأة وتزويدها بالمحفزات المادية ـ قد كان له آثار بعيدة المدى فى نمط استثمار رأس المال فى كل المناطق وكل أنماط المنشآت •

ومن المسلم به بصفة عامة أن النظام الجديد يدر عوائد أفضل للاقتصاد فى مجموعه أو ككل وقد يخصع بقية جوانب النظام للنقد أو تتطلب التعديل (٢) ، ولكنه يبدو ـ بصفة عامة ـ وقد أصبح أحد الخصائص الدائمة فى الادارة العمالية (٣) •

= مليون دينار بينما رقص ١٨٤٠ طلبا يصل مجموعها الى ٢٧ مليون دينار و ٥ر٠ ، وبذلك يستطيع البنك أن يتخير المنشآت و « المشاريع » تبعا لأهميتها بالنسبة الى الاقتصاد •

(١) الاستثمار فى منشآت معينة يؤدى دائما « بواسطة » المنشأة نفسها ، وليس هناك داع لطلب من هيئات خارجية ـ والاستثمار الذى تقدمه الدولة والسلطات المحلية وبقية الهيئات الاجتماعيه مقصور على المنشآت الجديدة والأعمال العامة والخدمات والتعليم والصحة الخ •••

(٢) يعد من المشاكل العسيرة عدم المساواة بين المنشآت التى أسست أو أعيد تأسيسها قبل سنة ١٩٥٣ على حساب الدولة ، والأخرى التى تكونت بعد ذلك أو التى توسعت وتحددت على حسابها الخاص • وكذلك يؤدى عدم المساواة فى معدلات الفوائد ومدد التسديد الى مضاعفات • ويبدو أن فرض الترام على الأصول (الموجودات) الرأسمالية فوق المعدل الحالى (٦/) هو مما لا مناص عنه • ويدرس حاليا فرض ضريبة جديدة على رأس المال بغرض تعليل الفارق والتفاوت بين المنشآت بعضها وبعض •

(٣) ونقطة أخرى هى أنه بالنسبة للزيادة المستثمرة فى الدخل (فى شكل فوائد على رأس المال المقرض للمنشأة ـ وسداد الديون عندما يحين وقتها) فان أموال الاستثمارات العامة أصبحت بالتدريج مستقلة عن المخصصات النظامية للميزانية أو غيرها من =

والاستثمار « بواسطة » المنشأة نفسهـــا لا يتطلب ـ ضرورة ـ فرصا من نوع ولكن يمكن أن يمول كلـــــا أو جزئيا من المـــوارد الخاصة بالمنشأة ويمكن أن يستخدم لهذا الغرض صندوق الاســـتهلاك أو أية احتياطيات خاصة تنحى جانبا من الدخل الجارى (١) ٠

وأوضح مسح حـــديث لخمســـمائة وثمانية منشـــأة صناعية كبيرة كيفية توزيع هذا القسم من الدخل الجارى المخصص للاستثمـــار (٢) ٠ فالجدول ٣ (ص ٢٠٧) يوضح أن قرابة ثلث هذه البنود كان يجب أن يستخدم «بواسطة» المنشأة مباشرة كاستثمار جديد٠ بينما خصص الثلثان الباقيان للاستثمار المباشر من صناعة الى أخرى وفى بعض الحالات يجاوز ٥٠/ ، ويظهر الارقام مقدرة المنشآت البوجوسلافية الصناعية على تمويل جزء كبير من البرامج التى تضعها للتوسع من مواردها الخاصة ٠

وانه ليبدو أن مجالس العمال أبعد ما تكون من أن تنشد المكاسب العاجلة أو قصيرة المدى باتباع سياسة تـــوزيع ســـخية للأرباح ، وان

= الموارد الاخرى واخذت بذلك تتطور الى وسيلة للتمويل الذاتى الاقتصادى وطبقا للارقام التى نشرها بنك الاستثمار الاتحادى فان دخل صناديق الاستثمار الاتحادية (الفوائد ـ وسداد الديون) وصل فى وقت مبكر مثل سنة ١٩٥٧ ـ الى ٨٠٠ر٨٥مليون دينار من الدخل الاجمالى البالغ ٩٠٠ر١٦٩ مليون دينار أى مايزيد على ٥٠/ ٠

(١) فى الحقيقة ان جزءا كبيرا من الاستثمار يمول بمخصصات من الدخل الجارى للمنشآت التى تستخدم لتزيد رأس المال (التمويل الذاتى بالمعنى الحقيقى للكلمة) بدلا من أن توزع ككسب عمل ٠ وأظهر استقصاء أجرى على ١٠١ منشأة بمساعدة المؤتمر الأول لمجالس العمال (١٩٥٧) أن ١٦ / فى المتوســـط من الدخل الفائض المتاح للتوزيع ككسب عمل ، احتفظ به فيما بين سنة ٥٤ و ٥٦ فى المنشآت لتمويل التوسع او الاستثمار ، فضلا عن أن مجالس العمـــال قد خصصت للاســـتثمار قرابة ٤١/ من صناديق الرعاية والترفيه ٠ ووصل التمويل الذاتى فى ذلك الوقت الى ١٥ر٦/ من الزيادة فى رأس المـــال الثابت و ٣ر١٧/ من الزيادة فى رأس المـــال العامل (انظر تقرير د٠ سالاح ٠ رئيس المجلس المركزى للنقابات المقدم الى المؤتمر القومى الأول لمجالس العمال) ٠

(٢) انظر مجلة الاقتصاد السياسى ـ بلجراد العدد ٣٧٨ ـ ١٧ يونيه سنة ١٩٥٩ ص ٦٤٤ ـ وقد وصلت المنشآت التى غطاها هذا المسح فى المتوسط الى ٧٥ / من الدخل الكلى ورأس المال العامل للمنشـــآت فى صناعاتها (٣ر٣٥/ او ٥ر٣٩/ فى حالة صـــناعة الأغذية التى هى أقلها ، و ٤ر٩٧/ و ٦ر٩٩/ فى صناعات الحديد والصلب وهى أعلاها) ٠

الاعلية العظمى منها تمنح حاليا مبالغ جسيمة لحساب التوسع (١) وبالطبع ـ فانها تخصع « لضغط اجتماعى » لتفعل ذلك وخاصة بطريقة « التوصيات » التى تقدمها الكوميونات عند اعتماد معايير الاجور (٢) وقد علقت كبرى المحلات الاقتصادية البوجوسلافية وهى «الاقتصاد السياسى» على البرعة التى لا مبرر لها لدى بعض جماعات العاملين للاستثمار ، والخطر الذى يلحقه ذلك بمرونة وسلامة مركز المنشأة المالى بالسحب من الدخل الجارى (٣) بل لقد حدثت حالات قررت فيها جماعات العاملين ـ حتى تكون قادرة على الاستثمار ـ ألا تزيد كسبها أو تقبل أقل من المعدلات الموصوعة فى قواعدها (٤) ٠

وانه يبدو ان جماعات العاملين ومجالس العمال لديها ـ على أى حال ـ دوافع قوية لكى تحصل على أكبر عائد ممكن من أى استثمار أو توسع يمكن أن تموله من مواردها الخاصة (٥)٠ وعلى أساس المسح السابق الاشاره اليه فقد انتظر أن تحقق أهداف الخطة الخمسية للسنوات ١٩٥٧/١٩٦١ قبل انتهاء هذه المدة بسنة وبادخار ٠٠٠ر١٦٤مليون دينار فضلا على الاستثمار المحدد (٠٠٠ر٧١٠ مليون دينار دفعت بالفعل مقابل ٠٠٠ر٨٧٤ مليون قدرت فى ميزانية الخطة) وكل ١٠٠ دينار من الارباح الاضافى تطلب استثمار ١٦٠ دينارا وحسب مقابل ٢٦٠ دينارا فى مدة السنوات الخمس السابقة (٦) ٠

---

(١) لتفاصيل أخرى عن توزيع الدخل الجارى ، أنظر الجدول الملحق ٠

(٢) أنظر الاشارة عن ذلك فى قواعد الكسب فى الفصل السابع ٠

(٣) ومن ناحيه أخرى ذكر أن بعض المنشآت لما تمارس سوى تمويل ذاتى رمزى ، فمثلا تحت احدى المنشئات الكبرى فى الصناعة حاليا ٤٠٠ مليون دينار لزيادة كسب العمل بخمسين فى المائة فوق المعدلات الموجودة بينما لم تخصص للاستثمار سوى ١٦١ مليون دينار منها ٣٢ مليونا للاسكان ٠

(٤) انظر مثلا التقدير الذى قدمه م٠ سيلحاك الى المؤتمر القومى الرابع لاتحاد النقابات سنة ١٩٥٩ ٠

(٥) أكد هذا التطور المستق فيما بعد ـ وبدأت خطة خمسية أخرى ابتداء من سنة ٦١ ٠

(٦) أنظر نورنا ١٢ يونيه سنة ١٩٦٠ ص ٣ ٠

جدول ٣ ـ التمويل والاستثمار فى ٥٠٨ منشأة صناعيه

تنبؤات مئوية لعام ١٩٥٩

نوع الصناعة	رأس المال الثابت	خدمة الدين		التمويل الذاتى
		رأس المال العامل	صندوق الرعايه	
الحديد والصلب	٤٥ر٨	١٦ر٣	٣ر٠	٤٣ر٩
معادن قابلة للطرق	٢١ر٦	١٣ر٠	٢ر٣	٦٣ر٠
صناعات هندسية	٣٩ر٧	٣٩ر٥	٤ر٢	١٦ر٦
صناعات كهربائية	٢٨ر٦	٢٩ر٧	٤ر١	٣٧ر٦
كيمائيات	٢٠ر٦	١٤ر٠	٧ر٢	٥٨ر٢
ورق وخشب	٢٨ر٠	٣١ر٠	٢ر٠	٣٩ر٠
أنسجة	٤٨ر٥	٢٦ر٦	٢ر٣	٢٢ر٦
جلود وأحذية	٣٣ر١	٢٥ر٧	١ر٦	٣٩ر٦
صناعات غذائية	٣٨ر٥	٢٧ر١	١ر٣	٣٣ر١
طباق	٥٧ر٨	١٠ر٢	٠ر٨	٣١ر٢
متوسط عام	٣٧ر٨	٢٥ر٩	٣ر٣	٣٣ر٠
المجموع (مليون دينار	١٦ر٣٦٤	١١ر٢٢٤	١ر٤١٦	١٤ر٣١٧

التنظيم الداخلى للمنشأة :

تقوم أية مشأة حديثة على التحصص والتصنيف ٠ فكل مجموعة من العمال توكل اليها مسئولية معينة واصحة ٠ وفى المشآت ـ من أى حجم ـ يكون التنظيم الداخلى والعلاقات بين الأقسام المختلفة وبين الموظفين ووظائفهم أحد المفاتيح الرئيسية للادارة السليمة ٠

وفى المشآة اليوجوسلافية تقوم الادارة العمالية مباشرة بعض المسئوليات ، والواجبات التى توكل ـ فى منشآت البلاد الاخرى ـ الى الادارة العليا وذلك الجهاز من الموظفين الذى يتوسط بين الادارة العليا

والعمال من مشرفين أو ملاحظين أو رؤساء أقسام ، فضلا عن ان الهيئات المنتخبة يمكن أن توقف أو تعدل أى قرار يصدره بعض الاداريين ، اما مباشرة واما بناء على طلب أو توصية من لجنة أو من هيئة خارجية • ومع هذا كله ـ فلا تزال الاقسام الفنية والادارية ـ وكذلك كبار موظفى التنفيذ يؤدون دورا كبيرا فى المنشأه اليوجوسفية • فهم مسئولون ـ بمساعدة أو بدون مساعده الهيئات المنتخبة ـ عن الناحية الفنية لأى مشروع يضعه مجلس الادارة أو مجلس العمال • وعاده ما يكونون مسئولون عن تنفيذ قراراتهما • كما يتطلب العمل التجارى والروتينى أن تفوض الهيئات المنتخبة جزءا كبيرا من سلطتها الى المندوبين والفنيين• فضلا عن أن المدير مسئول عن قانونية كل شيء يتخذ فى المنشأه(١) ، كما يتطلب الفه التأكد من أن الهيئات المنتخبة تتخذ القرارات اللازمة فى الوقت المناسب •

وأى قرار يمس التركيب الداخلى للمنشأة ومنح الاقسام بعض السلطات هو من ـ ناحية المبدأ ـ يخص مجلس العمال «والمواضيع» التى من هذا النوع يمكن أن تسوى اما بتعديل فى اللوائح أو باجتماع خاص لمجلس العمال • وتوضع فى قواعد كسب العمل عدد وأوصاف مناصب الملاحظة والاشراف وكسبها والاقسام الفنية والادارية على أى مستوى • ومنصب المدير وكبير المحاسبين هما الوحيدان اللذان توحدان تحكم القانون دون نظر الى أى قرار من مجلس الادارة كما لا يمكن حرمان شاغلى هذين المنصبين من سلطاتهما القانونية(٢) •

وعمليا توجد خصائص عديدة مشتركة فى التركيب الداخلى لمعظم المنشآت اليوجوسلافية فالى جانب المدير العام • فهناك « المجمع College » الذى يتكون من رؤساء الأقسام الأساسية فى المنشأة وهم (أ) المدير الفنى (مدير الانتاج أو كبير المهندسين) الذى يحل عادة محل المدير العام عند غيابه (ب)رئيس قسم الحسابات والمالية (ح) المدير التجارى (د) سكرتير المنشأه « المدير الادارى » • ويمكن تبعا لحجم المنشأه أن ينقسم هذه الأقسام الى عدد من الأقسام الفنية تمنح رؤساؤها جزءا من السلطة

---

(١) فى حالة مخالفة القانون يمكن توقيع غرامة فحسب على المنشأة ـ وفى الحالات التى هى أكثر خطورة يمكن أن تتخذ الاجراءات الجنائية ضد المسئولين عن التنفيذ أى المدير أو الأعضاء الآخرين فى الادارة •

(٢) ويمكن أن يضاف أن مجلس العمال لا يمكن أن يخفض مكافأة كبير المحاسبين دون موافقة الكوميون الذى تقع المنشأة فى دائرته •

الداتية (١) • وفى حالات أخرى يكون التركيب التنظيمى أكثر بساطة - فمثلا فى منجم كبير للفحم زاريه البعثه كان هناك ـ كما هو المسطر ـ قسم واحد متخصص للانتاج فى جوف الأرض وعلى سطحها ، باستثناء المدير العـام الذى كان له عدد محدود من الموظفين مقسـمين على بعض الأقسام غير الفنية •

وبعض لوائح وقـواعد المنشـآت عادة ـ بالكثير من التفصـيل والأسـاس ـ كل درجة من درجات الجهاز الوظيفى • فاذا ظهرت مشكلة خلال توسع المنشأه ـ فسرعان ماتسوى بفصل ممارسة الهيئات المنتخبة لسلطاتها • وهذه المشاكل مألوفة عند ما يفتح المنشآت الجديده أبوابها أو تفتح أقسام جديده أو تقفص بعض مناشط المنشأة • وقد اصطحب ادخال اللامركزية فى توزيع واقسـام كسـب العمل بالمراجعة الدقيقة والشـاملة لكل التركيب الداخلى بحيث يعتمد خط الوظائف الوسـطى (الملاحظين والمشرفين والمفتشين الخ •••) وسلطان موظفى التنفيذ على شاط وساسات هيئات الاداره (٢) •

وتعد سياسة شـئون الأفراد مثـالا ناررا على ذلك ، فحتى سنة ١٩٥٢ كان سكرتاريو الاقسام مسئولين عن المراقبة السياسية والمـالية والعملية التفصيلية لسياسة شـئون الافراد ولم تنقل سلـطاتهم الى الهيئات المنتخبة الا تدريجا ، وعلى مدار المدة حتى ١٩٥٨ • ولكن فى عدد كبير من الحـالات التى تولت هيئات الادارة العمـالية بالفعـل الاشراف المباشر على سياسة شـئون الافراد ـ تفصل لجانهم الخاصة ، قبل أن تمنحهم قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ السلطات القـانونية اللازمة

---

(١) فيمكن أن ينقسم قسم الانتاج الى قسمين « الانتاج الجارى » و « التنمية والتوسع » كما يمكن أن يعتبر القسم الفرعى قسما مستقلا •

(٢) سبقت الاشارة فى الفصل السابق الى أن « تطور الصلات الأفقية » بين كبار موظفى التنفيذ والهيئات المنتخبة التى تقابلهم ، وقد تكون الاخيرة من الاحتفاظ بالمراجعـة الدائمة على عمل المنفذين الذين بدورهم يرتبطـون بآلية الادارة العمالية وهـذه الصلات الافقية ـ فى شكل الصلة الشخصيه المباشرة بين أعضـاء مجلس الادارة او أعضاء مجلس العمال (أو هيئات الادارة العمالية على مستوى المصنع أو جماعاتها) وآحاد المنفذين (مهندسى العنابر ـ الملاحظين) يبدو أنها تنمو فى الاجتماعات كاملة العدد للهيئات المنتخبة حيث انها تؤكد سلطتها • فاذا ظهرت صعوبات خاصة على مستوى المصنع أو القسم ـ فان هذه الهيئات فى العادة تقرر تحريها على الطبيعة ، وفى الموقع نفسه بين الاجتماعات • وفى مثل هـذه الحالات ، فان سلطة أى عضـو من موظفى التنفيذ تتوقف الى حد كبير على مدى مقدرته فى الصمود أمام مستجوبيه •

بوقت طويل(١) • وفى عدد من المنشآت (وبعضها قد زاربه البعثة) قامت هيئات الاداره العمالية باجراء أكثر مباشرة فألغى بعضها ـ ببساطة ـ قسم الادارة العامة وحرأبه على عدد من الاقسام اما مستقلة واما مرتبطة بأخرى (كالاقسام التى تشرف على التعيينات • الملاحظة • الشئون القانونية الخ •••) • على ان هذا لم يحدث الا فى أقلية من المنشآت اليوجوسلافية ، الا انه يصور دور الادارة العمالية فى تطوير التركيب والهيكل الداخلى للمنشأه • وكذلك مما لا يخلو من معنى ـ فيما نحن بصدده ـ نمو رقابة الاقسام الداخلية (وخاصة للنواحى المالية) والمتصل مباشرة بمجلس العمال(٢) •

وقد طغت مشكلة ايجاد أفضل بنيان تنظيمى باهتمام عظيم من الهيئات الصناعية (الغرف الاقتصادية الخ ••) والمعاهد المتخصصة فى الكفاية الصناعية والانتاجية والتدريب على الاشراف والملاحظة ـ كما ظفر باهتمام ادارات المنشآت الكبرى نفسها • وتنشر المجلة الاسبوعية «اربور» التى تصدر فى زغرب الابناء والبحوث عن المسائل الادارية الفنية ، وتناقش الممارسات والطرق المستخدمة فى يوجوسلافيا وغيرها • وفى جمهورية كرواتيا وحدها يوجد أربعة فرق أو مجموعات من الخبراء الذين يعرضون خدماتهم على المنشآت التى تريد اجراء استفتاءات أو عمل مسح أو غير ذلك • وأجاز حديثا لجنة شئون الموظفين فى المجلس التنفيذى لجمهورية كرواتيا توصية تقضى بأن توجد المنشآت أقساما مستقلة لشئون الافراد تتكون من لجنة من مجلس العمال ومن قسم الادارة(٣) وقد كان للاداره العمالية أثر غير مباشر فى استطاعة المنشآت التحرر من القيود والقوالب الجامده ، وبذلك افسح المجال أمام الدراسات العلمية عن التنظيم والتعديل طبقا للملابسات • ويجب أن يضاف ان أية توصية أو مشروع يمس تنظيم المنشأة ـ كائنا ماكان مصدره ـ يتطلب أولا موافقة مجلس العمال قبل وضعه موضع التنفيذ •

---

(١) آثار المدى الذى تستجود عليه من السلطة ـ الأمر الذى كشف عنه فى مؤتمر محالس العمال سنة ١٩٥٧ ـ الدهشة • ووضح ذلك ـ مقدما نصوص قانون علاقات العمل الذى صدر فى ١٢ ديسمبر سنة ١٩٥٧ ـ أنظر أيضا الفصل التاسع •

(٢) انظر الفصل الثانى عشر •

(٣) انظر مجلة اربور عدد ٣٢ ـ ١٠ اغسطس سنة ١٩٥٩ •

المناشط التجارية :

يمكن للأقسام ـ عند اعدادها برامج مشترياتها ومبيعاتها ـ الرجوع الى تنبؤات الخطة العامة والأسس الخاصة بذلك تنشر بصفة نظامية بواسطة معاهد ومنظمات عديده (بما فيها مكتب التخطيط الاتحادى)، والصحف التقنية والاقتصادية فضلا عن خبرتها الخاصة (أى الاقسام) فى تقدير أحوال واتجاهات السوق. وبعض المنشآت تعقد جلسات دورية مع عملائها . أو تحصر هى نفسها الجلسات التى تعقدها المنشآت الاخرى عند تقرير الطلبات الكبيرة(١) .

وقد بسط التنبؤ التدريجى للأسعار والمرونة فى عمل السوق (وخاصة فيما يتعلق باتاحة الموارد) ـ بصفة عامة ـ المشاكل التى تجابه المنشآت وهيئات الادارة ، عند قيامها بوضع برامجها التجارية بالاضافة الى المراقبة الحساسة الدقيقة التى يقوم بها البنك الذى تتعامل معه المنشأة وتؤدى طريقه كل العمليات التجارية . فان الاداره العمالية نفسها كانت وسيلة جديده من وسائل الرقابة الداخلية . ويعطى المدير التجارى فى المنشأة البوجوسلافية السلطة العامة فى ادارة العمليات التجارية طبقا للخطة ولكن كفايته تكون محل الرقابة الدقيقة من هيئات الادارة العمالية ، ولا سيما عند فحص تقاريره الدورية ـ وأهم من هذا ـ اذا وقعت المنشأة فى مصاعب من جرائه (٢) وانه ليبدو مألوفا أن تناقش المسائل التجارية بالتفصيل فى التقارير الدورية عن التقدم فى عمل الاقسام المختلفة وعن اتجاهات الانتاج والتكاليف وهوامش الربح الخ.. ويجب على المدير التجارى أن يخطر هيئات الادارة العمالية وأن يحصل على موافقتها مقدما بالنسبة لكل العمليات التى تعد استثنائية أو تبعد عن

---

(١) يبدو أن المناقصات العمومية هى الاجراء المألوف عند توزيع الهيئات العامة لطلباتها . وكذلك « للمشاريع » الاستثمارية التوسعية التى تقوم بها المنشآت نفسها .

(٢) أما بالنسبة للعمليات المالية والحسابية فان عدم وجود السرية التى تحوط عادة العمليات التجارية . يعنى أن مراجعة مستمرة لأعمال المدير وأعوانه توجد ـ ويقوم بها أصاغر الموظفين ، اما لأنهم أنفسهم من هيئات الادارة أو لأنهم فى مركز يسمح لهم باعلام الآخرين عن أية اساءة أو اهمال يمكن أن يلحظوه فضلا عن أن مديرى أقسام الانتاج لديهم كافة الحوافز لأن يشيروا فى تقاريرهم الى أى نقص فى القسم التجارى يمكن أن يمس أو يؤثر على حجم الناتج أو التكاليف أو الأرباح .

تبؤات الحطة بالسبة لحجمها أو للشروط التى يطلبها الطرف الآخر من المنشأه(١) ٠

وتعمل هيئات الاداره العمالية بسرعة ـ بل وبحدة عندما يحدث أن تهدد سير الانتاج بعض الصعوبات أو الاخطار مثل نقص المواد(٢) ٠

ويحدث أيضا أن يضغط جماعة العاملين ـ وان لم تكن تمثل هذه الدرجة من السرعة والتفصى ـ اذا حدثت صعوبات فى تسويق المنتجات٠ والعمال عاده من أوائل الذين يلحظون ذلك لان تكسبهم أن يروا بأنفسهم المنتجات وهى تتراكم فى المخازن أو تكسد فى الاسواق ٠ ويبدو انه الى هذا الضغط يعود جزء من الاهتمام المتزايد الذى تظهره المنشآت الصناعيه بتوسيع(٣) أقسام تسويقها وبالاسواق الجديده « بما فى ذلك الاسواق الدولية(٤) والمفاوضات حول عقود التسليم طويلة المدى الخ ٠٠٠» كما تظهر الائتمـان الاسـتهلاكى فى حالات عديدة باهتمام هيئات الاداره العمالية(٥) ٠

وبينما تساعد الحرية التجارية الصناعة على تكييف نفسها لطلب

---

(١) فمثلا ، جاء فى احدى لوائح المنشآت التى زارتها البعثة « فى كل العمليات الاستثنائية مثل بيع السلع بأقل من السعر الجارى ٠ الخصم بأكثر من السنة العاديه ٠٠ الخ ٠٠ يجب على المدير بناء على اقتراح المدير التجارى أن يحصل على موافقه مجلس الادارة »

(٢) كانت البعثه حاضرة خلال مناقشة حيه جدا ، وان كانت مؤدبه للغايه بين الاعضـاء العمـال فى مجلس الادارة ومعهم رئيس مجلس العمال وكبـار موظفى التنفيـذ بالمنشأة (المدير التجارى والمدير المالى) وعندما غادر هذا الأخير الجلسة اتخذت اللجنة عدة قرارات عملية لمجابهه الحالة ٠ ووعد المدير بايجاد الاجراءات العاجلة ٠ ولوصف عن اجتماع مجلس عمال مخصص لمناقشـه تقرير من الادارة عن اعادة تنظيم قسـم المبيعات بالمنشأة للصعوبات التى تجابه تسويق المنتجات ـ ايطر بوربا ـ ٣١ اكتوبر سنة ١٩٦٠ ص ٤ ٠

(٣) بمقتضى الأمر المؤرخ ١٥ يونيه سنة ١٩٦٠ ـ فان المنشآت اليوجوسلافية يمكن أن تؤسس أو تساعد فى تأسيس منشآت فى الخارج ، ولها أن تستخدم جزءا من مكاسبها من العملات الصعبة لذلك ٠

(٤) فى احدى المنشئات مثلا خصص معظم القرض الذى طلبه مجلس العمال لتأسيس وكالة خارجية تمكن المنشأة من بيع منتجاتها فى مكان من العـالم ، عندما تؤدى المنافسـة الداخلية الى التشبع النسبى للسوق الداخلى ٠

(٥) تمارس المنشآت اليوجوسلافية البيع بالتقسيط وصور الائتمان الأخرى بنطاق واسع٠ وتقدم التقارير الدورية والحسابات فرصة لهيئـات الادارة العمالية ، لمراجعة هـذه الصورة من النشاط مراجعة دقيقة (ولا سـيما الديون المشـكوك فيها ، وايقاف الاجراءات القضائيه الخ ٠٠) واتخاذ أى اجراء ضرورى ٠

وأدواق عملائها ، فقد يكون لهـا بالطبع عدد من المآحد عندما يشـبع السوق • وقد تقلب رمام المنافسة من الأندى ، وتوقع بعض المنحين فى مآرق • وقد بدا فى وقت مبكر مثل سنة ١٩٥٧ ان هذا هو الحال فى عدد من صناعات السلع الاستهلاكية • وفى بعض الدوائر ارتفعت الشكوى من منـافسة المشآت اليوجوسلافية بعضـــها لبعض حتى فى الاسواق الخارجية(١) رغم ان المنافسة فى هذا المجال لا تخضع للحظر القانونى على الاساليب الاحتكارية • وبالمثل ففى بعض الحالات قيل ان من الخير أن يعطى بعض المنحين الاحتكار لتصدير بعض السلع ـ كالثلاجات مثلا ـ الى الاسواق الخارجية اذا كانت تقوم بذلك عدة منشآت فى وقت واحد ـ وتكميات محدودة(٢) •

ورغم خطر كل صـــور الاحتـــكار فقد حاولت بعض المشآت فى قطاعات معينة من الاقتصاد أن تحمى نفسها من المنافسة بطرق تدخل فى اتفاقات الاسعار • ويبدو انه بالنسبة لغالبية الاجراءات التى تتخذ فى الاجتماعات العـــامة وغالبية الحسابات فان من العسير اخفـاء مثل هذه الاتفاقات عن السلطات العامة ، وكثيرا ما تشير الصحافة المتخصصة الى حالات من هذا النوع(٣) •

---

(١) انظر مثلا « الشيوعى » العدد ١٣٣ ـ ١٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ص ٣٠ •

(٢) بالنسبة لبعض الصناعات الكبيرة أو التى تتطلب انتاجا كبيرا (مثل السيارات) تتحكم فى الانتاج الى حد ما ـ كما فى كل الدول ذات الموارد المحدودة ـ الحقيقة البسيطة • ألا وهى أنه ما من منشأة أخرى يمكن أن تصنع هذه المنتجات مالم تحصل على قروض وعملات صعبة جسيمة بصورة استثنائية •

(٣) فمثلا قدمت مجلة « الادارة الجديدة » العدد ٣ ـ مايو سنة ١٩٥٧ ص ٣٣٨ / ٣٤١ وصفا مفصلا عن الاجتماعات التى عقدت سنة ١٩٥٧ «بواسطة» هيئات منتجى الزيوت حول أسعار البيع للتجزئة (القطاعى) رغم أن مسئولى هذه الاجتماعات حاولوا ابقاءهذه الاجتماعات سرا الى حد ما ، ومن وجهـات النظر التى نوقشت كانت وجهة «ممثلى مصنع صغير للزيوت » أن كبار المنتجين يمارسون منافسة غير مشروعة لدى كل العملاء الذين يتعاقد معهم (وحتى عندما يقدم سلعا بالسعر الذى يحدده كبار المنتجين • فان الاجابة تكون أن الآخرين يبيعون أرخص ـ وتبعا لهذا فقد قررت ـ جماعتنا ان تبيع بأى سعر ما دام يعطى تكاليفنا » •

وعندئذ هدد ممثلو المصنع الكبير بأنهم سيبيعون منتجاتهم بخصم فى المناطق التى يورد اليها المصنع الصغير • ورد ممثلو المصنع الصغير بأنهم لن يقبلوا انذارا وأنهم سيوالون عند الضرورة تخفيض الاسعار » •

وقد اعتبرت الاتفاقيات والمفاوضات بين كبار المنتجين غير قانونية ـ ومحل الاعتراض من كافة وجهات نظر كاتب المقال • ولم يبت فى الموضوع نهائيا الا سنة ١٩٥٩ عندما اتحد « اتحاد مصانع الزيوت » قواعد لتحديد أسعار الزيوت الذاتية سمحت للمصانع الأخرى بالحرية الكاملة وحرمت بعض صور الممارسات المخففة •

وليس هناك ريب ، على كل حال ـ فى ان ممارسات من هذا النوع يتسامح بشأنها ما دامت لا تحدث ارتباكا فى السوق • وقد ذكرت حالات شجع فيها الكوميون المنشآت لتوسيع دخلها برفع الاسعار • ويبدو ان السلطات من ناحيتها تفضل أن لا تسرف فى اتخاذ العقوبات المنصوص عليها فى القانون (الغرامة• فصل المدير • وهيئات الادارة العمالية الخ)• وتميل لمقاومة مثل الاتفاقيات بوسائل غير مباشرة • بعضها اقتصادى (مثل اصدار المزيد من تراخيص الاستيراد) وبعضها سيكولوجى وتؤدى النقابات والهيئات الممثلة للمستهلكين والصحافة كلها دورا فى هذه المهمة • ومع هذا كله فان كافة الاتفاقيات عن الاسعار أو توزيع الاسواق الخ •• كلها تعد باطلة وغير نافذه قانونا(١) •

ومن الطرق الاخرى للاحتكار « المقاطعة » أى رفض المنتج البيع الى شار أو آخر بالاسعار الجارية • ومن الصعب محاربة الاساليب التى من هذا النوع بالطرق القانونية لانها تقتضى التدخل فى حق كل منشأة فى اختيار علاقاتها التجارية • وكنوع محرم من الممارسة ، فان المقاطعة لا يمكن أن تكون علنية •

وقد يصور ذلك الواقعة التالية « احتكر مدير احدى المنشآت التى تورد ، سبائك من نوع معين ـ وكانت بالمناسبة المنشأه الوحيده المنتجة لها فى البلاد ، منشأه أخرى انه لن يورد اليها بعد شيئا من انتاج منشأته بحجة ان انتاجها بالكاد يكفى برنامج التوسع الذى وضعه ، ولم تجد شيئا احتجاجات المدير ـ وكان على رئيس مجلس العمال أن يقوم بزيارتين لمدير المنشأة المسجة ومجلس عمالها • وكسب قضيته أخيرا • ولكن بعد أن أعلنها على الملأ طريق نشرها ، فى احدى الصحف اليومية (٢) •

وقد حدثت واقعة أخرى أحدث من هذه وتتعلق بثلاث منشآت تعمل فى ميدان الصناعات الهندسية الثقيلة ـ واتهمت بأنها غير راغبة

---

(١) رأت المحكمه الاتحادية الاقتصادية أن الحظر على الاحتكار يشمل العقود المحلية التى تمنح حق التمثيل الوحيد على مستوى اقليمى وتعد غير نافذة ـ ويمكن بالتالى لأية منشأة تكون قد منحت منشأت أخرى الحق الوحيد فى تمثيلها أن تمنح هذا الحق لأية منشأة أخرى فى المنطقة نفسها •

(٢) يبدو أن الاتصالات بين ممثلى هيئات الادارة العمالية مألوفة اجتماعيا أو بسبب الاعمال أو عند اعتراض صعوبة كبيرة العلاقات بين منشئاتهم • وفى الواقع يبدو أن

هى المعاقد على بناء عدة مصانع لتكرير السكر (١) وبعد أن رفضت المنشآت الثلاث صراحة أى اتفاق مشترك بينها وبين مؤسسة مصانع التكرير ، بدأت المحادثات بين الطرفين تحت اشراف اللجنة التمهيدية لاتحاد الصناعات الهندسية ، وانتهت بتصحح المؤسسين بالتفاوض مباشرة مع المنشآت التى يحاربونها ـ مع عرض الموضوع على محكمة الشرف بالغرفة ـ وفى الوقت ـ نفسه قررت اللجنة التمهيدية تقديم مذكرة لمجالس العمال فى المنشآت الثلاث تصف فيها المفاوضات وكل الملابسات الاخرى ٠

وطبقا لرئيس الاتحاد ـ فان هذه كانت « حالة لم تسبق فى تقويمات الصناعة اليوجوسلافية واستقلالا صارخا لمبدأ الاستقلال الذاتى للمنشآت » ٠

ويجب الاشارة هنا اشارة أخيرة الى واجبات وتطبيق هيئات الادارة العمالية فى تحديد الأسعار الحارية٠ وللوهلة الأولى يبدو أن الادارة العمالية قد تؤدى الى زيادة مستمرة فى أسعار المنتجين لان جماعة العاملين قد تجد ان هذه أسهل وسيلة لزياده دخلها ، ولكن على الرغم من الحالات التى لا تعداد لها عن الشطط فى رفع الاسعار وتماثل الكتاب ومنافشة الصحف لها ، فان الاسعار تبدو حاليا ـ وفى اجمالها ثابتة وتكتب المنافسة بين المنشآت تلك البرعة الصعودية (٢) ٠

ومع ان الاسعار كانت حتى بداية عام ١٩٥٨ ، وفى معظم الحالات تحدد بحرية ـ فان جماعات العاملين كانت لديها دوافع أقل لرفع أسعارها لانها لم تكن لتستطيع توزيع فائض دخلها الا فى حدود معينة ٠ وقد أثارت الحرية التى منحها النظام الجديد لهيئات الادارة العمالية المخاوف من أن تقفز الاسعار بحدة ـ وصدرت سلسلة من القوانين والأوامر فى الحزء الاول من عام ١٩٥٨ فرضت الرقابة على الاسعار فى

= معظم المشاكل تسوى بهذه الطريقة . انظر ايضا مقالا فى مجلة ورنا ١٥ يونية سنة ١٩٦٠ وهو يقدم تفاصيل عن جلسة مشتركة لمجلس عمال منشأتين متجاورتين لتسوية مشكل مديونية احداهما للأخرى ٠

(١) ويجب أن يضاف أنه ـ تبعا لوصف الصحف ـ فان الخلاف لم يكن على تكلفة المصنع ٠ فان المنشآت لم تكن راغبة ـ ببساطة ـ فى التعاون والقيام بالعقد ٠

(٢) انظر الملحق جدول ك الخانة الاولى ٠

عدد من المسحات الصناعة الكبرى(١) ولم تكن هذه الاسعار لترفع عما كانت فى ابريل سنة ١٩٥٨ دون مبررات كافية • وفى الوقت الحاضر فان المنشأه لا يكون عليهـا الا أن تخطر الوزارة الاتحـادية للشـئون الاقتصادية بأية زيادة فى الاسعار قبل وضع ذلك موضع التنفيذ بشهر « موضحة أسباب ذلك » وليس للوزارة سوى سلطة تأجيل الزيادة لمدة لا تزيد على ستة أشهر •

وبعد ، بالنسبة لبعض المواد الأولية التى يقل عرضها (الفحم • الحديد الصلب الخ ••) ، نظام يحدد ـ منذ سنة ١٩٥٤ ـ الاسعار التى لا يمكن لكل مستخدمى هذه المواد تجاوزها(٢) •

ولما كانت الاسعار بصفة عامة تبلغ مستواها الاقتصـادى فى ظل المنافسة الحرة ، فان « مشاريع » رقابة الاسعار ـ فيما يبدو ـ لم تعق التنمية الاقتصادية النظامية فلم تخفف السلع التى سعرت أثمانها (٣) • كما لم ترتد أسعار السلع التى لم تسعر ، وكذلك فان العلنية التى تحاط بها حسابات كل منشأة تجعل من السهل مراقبة الاسعار وتفحص مطالب زيادتها • ولم يقدم أمام المحاكم الا حالات معدودة لانتهاك قواعد الاسعار•

وعلى هذا ، فان قواعد الاسـعار والرقابة هى القيد الرئيسى على حقوق الادارة الذاتية التى يحتمل أن توجد صعوبة • فاذا كان السعر المفروض لا يقدم حدا أدنى من العائد ، فقد تفقد جماعة العاملين الاهتمام بادارة المنشأة • وفى الجزء الاول من عام ١٩٥٨ أدى ضغط الاسعار الى منازعات غير عادية اقتضت الوقف عن العمل فى منجم كبير للفحم • حيث اعتبر العمـال انه فى هذه الملابسـات لا يمكن أن يطفروا بمعيشة عادلة واستحالة لمطالبهم منح المنجم موضوع الواقعة سلطة (بأمر خاص) تقاضى أسـعار أعلى من القائمة الرسمية وفى الوقت نفسه رفع كسب العمل الادنى المضمون لكل عمال الفحم بنسبة ١٠/ وأصبحت الرقابة على

---

(١) ليس هناك رقابات عادة على أسعار منشآت التجزئة أو الجملة ، وان كان للكوميونات المحلية سلطة تحديد السعر الأعلى لبعض المنتجات الأساسية ـ اذا تطلب الأمر ذلك •

(٢) فرضت كذلك الأسعار المحددة أو القصوى على بعض المنتجات الثانوية ـ (الخمر ـ السكر) وكذلك الكهرباء والمواصلات •

(٣) على أنه قد أدخل نظام الحصص « الكوتا » لبعض المعادن التى قل عرضها (وخاصـة النحاس) ويكون على المنتجين بمقتضى هذا النظام أن يخصصوا جزءا من منتجاتهم لبعض المستهلكين على وجه التعيين (صهارى المعادن غير الحديدية •• الخ) •

أسعار الفحم فيما بعد أكثر مرونة ـ ومنحت بعض المناجم حق تحديد أسعارها (١) ٠

وهذا التعارض بين التنظيم الادارى ومصالح المنشئات يعد فى يوجوسلافيا المصدر المحتمل للمنازعات وكنتيجة لذلك فان موضوع تنظيم الاسعار يتابع بدقة من كل الجهات ٠ وتم اعادة النظر الشاملة فى نظام الجمارك وتحرير التجارة الخارجية الذى حدث أخيرا عن رغبة السلطات اليوجوسلافية فى القضاء على التقييدات الادارية التى لاتزال موجودة ٠

وفضلا عن هذا ـ ففى عدد من المنشئات التى زارتها البعثة ـ قال قادة العمال انهم يتابعون المقتضيات الاقتصادية والاجتماعية لسياستهم التجارية ٠ وهم يقولون ان الانطلاق فى التوسع الانتاجى والتصدير ، وخاصة فى الصناعة ، لم يكن عائدا الى دوافع اقتصادية فحسب (الاعفاء من الضرائب ـ تخصيص جزء من نصيب المنشأة من العملات الخ ٠٠٠) ولكن أيضا الى حاسة الواجب الاجتماعى ٠ وذكر ان بعض المنشئات تهتدى بهذه الاعتبارات حتى فى سياسة الاسعار الخاصة بها ٠ ولم يثنها عن ذلك انها لم تحقق أرباحا ممكنة خلال فترات النقص فى سوق متمدد(٢)٠ وفى بعض الحالات لوحظت هذه الاعتبارات فى الخطط الداخلية أو تقارير بعض المنشئات ـ كما فى حالة تبرير هامش ضئيل للربح على المعدات الزراعية الصغيرة ٠

تنظيم الانتاج ٠ التجديد ٠ الميكنة :

انه من الواضح ان لدى جماعات العاملين وقد ارتبط كسب العمل مباشرة بدخل المنشأة ـ وازع قوى للتثبت من أن الانتاج منتظم قدر الطاقة ٠ ولا تؤدى الميكنة والتجديد الى زيادة الربح لكل وحدة عمل فحسب ، ولكنهما يؤديان أيضا للاقلال من المجهود البدنى المطلوب من العمال وتوفير ظروف صحية أفضل ٠ ولما كانت جماعة العاملين لديها مسئولية مباشرة عن حجم العمالة وكل جوانب سياسة العمالة (النقل ـ تخصيص الوظائف ـ معايير المرتبات الخ ٠٠٠) فانها تستطيع اتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية التقدم الفنى ٠ ومن الناحية العملية ـ فان

---

(١) أوامر سنة ١٩٦٠ رقم ٢ ، ٢٥١ ، ٢٦٨ ٠

(٢) ومن الصحيح أن هذه المنشئات كانت بصفة عامة ، وحيثما كان الحال ، تظفر بقدر مرتفع من الربح ٠

المشكلة يعلب أن تكون عير شائعة الآن بالسنة للتوسع السريع في الاسباح والنقص في العمال المهرة ٠

والسطم اليومي للاسباح هو مسئولية مكسب الادارة Directorate — وتوجه أحص المدير العمى ٠ وفي المنشئات الصناعية الكبيره يرأس المدير العمى قسما حاصا يسمى مكسب التنظيم والاسباح ٠ وفي كل قسم صناعي أو عسر — فان المقدمين الفنيين والملاحظين مسئولون عن تنظم الانتاح واعطاء المعلومات المطلوبة للعمال ٠ ويغلب أن تعين لائحة المنشأه ، المعتمدة من مجلس العمال سلطاتهم ٠

وبقدر ما يتحرر نظام الادارة العمالية من المركزية بقدر ما تمتد وتستمر المساهمه المباشره لجماعة العاملين ٠ وحيث يكون هناك مجالس عمال أو لجان ادارات على مستوى الاقسام — أو حيث يكون هناك اجتماعات منظمة لكل العمال الذين في العنابر المختلفة ، بعدد محدود من الموظفين — فان الجوانب المختلفة لنظم العمل ، وكسب العمل والسلامة الخ ٠٠٠ تكون لها الصداره في جدول الاعمال ٠

فمثلا في مصنع لصفائح الصلب يستخدم خمسين عاملا في الوردية استطاعت النقابة أن تحصر اجتماعا للعمال ٠ وبعد حديث عام عن ملاحظ العسر ، وتكرير اللجنة النقابية عن مركز المصنع بصفة عامه وصناعة الصفائح نفسها ، تحول الحديث كله تقريبا الى المشاكل النظمية مثل الانتقال المتكرر من الاسباح الرئيسي الى اسباح بديل ، الامر الذي يحدث من وقت الى آخر ، وان طرق المصنع مما عفا عليه الزمان ومما تحدث مخاطر وحوادث للعمال ٠ ومن المهم هنا الاشاره الى ان التعليقات والشكاوى والاقتراحات كانت تترى في هذا الاجتماع من كل الانحاء ٠ واشترك ثلث العمال أو أكثر ، ولم يكن هناك حرج أو تردد ناشيء عن حضور مندوبين أعلى أو لاختلاف الدرجات بين المتحدثين(١) ٠

وفيما يبدو فليست كل المشكلات التي تظهر في المنشأة البوجوسلافية كائنا ماكان حجمها مما يمكن تسويته مركزيا بمعرفة مكتب

---

(١) لعلنا نذكر أنه ليس من المصرح عادة لاجتماع العمال على مستوى العسر اتخاذ القرارات (على عكس مايحدث عندما يكون لمثل هذا المجلس سلطات بمقتضى لائحة نظام المنشأه) ولكن عددا متزايدا من الحالات ظهر في الفترة الأخيرة اقتربت فيه اللامركزية المالية بسلطه اتخاذ القرارات حول تنظيم العمل وانتقلت هذه السلطة الى اجتماعات العسر ٠ وسنقدم بعض الأمثلة على ذلك في الصفحات القادمة

المدير أو هيئات الادارة المنتخبة • والواقع ان هيئات الادارة العمالية تقوم بدورها الاساسى عندما تعتمد خطة الانتاج وقواعد المنشأة ، وخاصة ما يتعلق منها بكسب العمل ، وليس من الشائع بعد ذلك أن نصر على أن تؤخذ منها الموافقة سلفا ـ على ما يتعلق بالتفاصيل فى الامور الاخرى (كآثار التغيرات فى التنظيم على معدلات الناتج) •

ولا يمنع هذا من أن تعالج هيئات الادارة المركزية ، ومكتب المدير ـ بين الفينة والفينة مشاكل الانتاج التى تظهر داخل العناصر ، اما فى التقارير الدورية أو فى حل شكاوى العمال •

وبالاضافة الى هذا الفسط من الاشراف العام والتحكيم من وقت لآخر ـ فان هيئات الاداره ، ولا سيما مجالس الادارات وبعض اللجان المتخصصة يمكن أيضا أن تؤدى دورا مباشرا فى تنظيم الانتاج على مستوى العنصر •

فمثلا •• اعتم مجلس الاداره فرصة اعفاء المنشأه من بعض الضرائب ، فقرر وضع خطة اضافية للانتاج صممت بحيث تعطى كل العمال أجر شهرين اضافيين (زيادة على الكسب المحدد بمقتضى الخطة السنوية) ودعا المجلس الى عقد اجتماع مرة كل اسبوع لمناقشة القيام بالخطة مع التركيز على الترشيد وتنسيق العمل بين الاقسام • ويحضر المديرون ورؤساء أقسام الانتاج هذه الاجتماعات الاسبوعية • وتوصلت البعثة خلال زيارتها ان هذا الترتيب ـ الذى يتفق كل الاتفاق مع الزعنة العامة فى توسيع الانتاج ـ ومكن من تسوية كثير من المصاعب بمجرد أن تظهر تقريبا ، وخاصة ما يتعلق منها بسير الانتاج من عنبر الى آخر • وهنا أيضا يظهر ان المبادأة تأتى من المتحدثين باسم العمال فى مختلف الادارات الذين يكونون على معرفة أعمق وأدق من بعض الفنيين والتنفيذيين عن حالة الامور فى عنابرهم نفسها ، والمشاكل التى تظهر ، أو التى تظهرها المناقشات ، تحلل بالتالى ، وتسوى ـ اذا أمكن ـ على الطبيعة وبحضور كل واحد •

وهذا مثال واحد فحسب ، ويجب القيام باستقصاء أدق قبل استخلاص نتائج عامة عن أثر الادارة العمالية على مستوى الكفاية الانتاجية فى الصناعة اليوجوسلافية •

ومن وجهة نظر الادارة العمالية • ينتظر الى التحديد والميكنة على ضوء واحد • و « المشاريع » التى من هذا النوع ، فيما يبدو لم تتعرض

لأية مقـــاومة من جماعات العاملين أو من هيئات الاداره • والحق انهم يبدونها من صميم قلوبهم لمجرد أن تبـاح لهم الاموال اللازمة • وهذا الاتجاه يعود ــ فيما يبدو ــ الى حقيقة انهم هم الذين يحددون حجم العمالة فى منشئاتهم ، وان أى ابتكار يطهرونه سـيكون له أثره على مكاسبهم • وعلى كل ــ فان المنشئات التى تؤسس مصانع جديدة أو تصلح القديمة أو تقوم بصنع مسحات جديدة فى الاسـواق ــ يمكن أن تفيد من اعفـاءات ضريبية كبيره تعادل فى بعض الحالات جزءا كبيرا من الدخل الفائض لها•

ونقطة أخرى هى ان المنشـئات ــ فى معالجتها لهذه المشـاكل عن التنظيم والميكنة ــ لا تترك لوسائلها الخاصة ، فان اتحاداتها ــ ولاسيما غرفة الصناعة ــ لها لجان خاصة وأقسـام لهـذا الغرض • وهى تعقد الاجتماعات والمؤتمرات للفنيين وتوجه (بمساعدة السلطات) البحث فى الوسائل الانسانية الفنية التى هى أكثر كلفة ــ كما فى مجالات البحوث الالكترونية «والاتوماتية» (١) • وهناك زيادة ملحوظة فى عدد المطبوعات (دورية أو غيرها) والمعـــاهد المتخصصة التى تعنى بالتنظيم الصناعى والانتاجى •

الانتاجيه وسير العمل :

من الواضح ان الغرض الرئيسى لكل هذه الاجراءات الاقتصادية هو ــ من وجهة نظر جماعة العاملين ــ زيادة العائد لكل وحده عمل • ومهما كانت « المواضيع » ادارة الاموال ــ السياسة التجارية ــ الميكنة الخ •• فان المصلحة المادية للعمال تتجه وجهة واحدة هى استخلاص أكبر دخل صاف ممكن من المنشأة ليمكن تحسين الظروف والمكاسب • وهذا الغرض نفسه يمكن أن يتحقق بزيادة معدل العمل أو بمعنى آخر ببذل جهد أكبر من كل أعضاء جماعة العاملين •

وسنتناول فيما يلى بعض النتائج العملية للادارة العلمية فى هذا الصدد •

لقد أدى ادخال الادارة العمـالية الى نقد الأسـاليب التى من نوع المباريات الانسانية وفرق العمل وحملات المراجعة الدورية لمعدلات التابع

---

(١) أنظر مثلا نورما ــ ١٢ سبتمبر سـنة ١٩٥٩ (محاضر الاجتماع الخاص بالنظم « بواسطة » غرف الصناعة والمختص لادخال الاتوماتية فى صناعات الكيمائيات والورق والأغذية •

و « مشاريع » الترشيد والاختراع الخ ٠٠ التى كانت مستخدمة قبلا لتثبت من ان الاهداف التى وضعتها الدولة وخطط المنشئات قد أمكن بلوغها أو حتى لو أمكن تجاوزها ٠ كذلك كان مما ساعد على تغيير طبيعة المشكلات العوده الى السوق الحره ودمج جهاز الادارة فى جماعة العاملين والمعالجة الجديدة للتأديب العمالى وبقية ظروف العمل ٠

فهبط مثلا الى مهاوى النسيان ، القانون السابق على سنة ١٩٥٠ عن اختراعات واقتراحات العمال لزياده الكفاية الانتاجية ٠٠ ولم يظهر الا سنة ١٩٥٩ أن من المرغوب فيه اعادة النظر فى هذا الموضوع لتعزيز المبادأة الفرديه فى هذا المجال بالذات (١) . وطبقا لفتوى أصدرتها وزارة المالية الاتحادية ، فان الاقتراحات لزياده الكفاية يمكن أن تكافأ طبقا للاجراءات التى كانت موضوعة بقانون سنة ١٩٤٨ ــ وان لم تكن مجالس العمال ملزمة باتباع هذا الاجراء ٠ وتصور هذا التطور عوده الاهتمام بالاقتراحات والآراء عن هذا النوع ٠ ورددت أصداء ذلك الصحف اليوجوسلافية حديثا ، كما قدمت مجالس العمال ــ فى بعض الحالات ــ منحا سخيه ــ وشكلت لجان الترشيد . وظهرت مرة أخرى صناديق الاقتراحات .

وقد أثرت القرارات المتنوعه للهيئات الادارة العماليه التى سبق وصفها على سير العمل ، وبوجه خاص الخطه السنويه و (فيما يتعلق بحجم الانتاج) وقواعد كسب العمل والقرارات المتعلقة بها حول حجم ونمط القوه العاملة ٠ ومقاييس الناتج ٠ الخ ٠٠٠ وستتضمن الفصول التاليه اشارات الى الجوانب الأخرى المختلفه للادارة التى تؤثر على سير العمل المطلوب من العمال .

ومع أن المصالح مشتركه بين جميع أفراد المنشأة الا أن هذا لا يمنع من أن العمال اليدويين الذين يكون عليهم بذل الجهد العضلى قد لا يرون الأمر بنفس العين التى يراها بها الفنيون أو الاداريون أو موظفو التنفيذ. الذين يهتمون بزيادة انتاجية العمل بكل الطرق . بما فيها زيادة معدلات

---

(١) أنظر الادارة الجديدة (بلجراد) المجلد ٧ العدد ١٤ ــ يناير ــ فبراير سنة ١٩٥٩ ص ٥١ ــ ٥٤ ومما هو جدير بالذكر أن آخر اشارة الى « المجددين » و « المرشدين » هى التى تضمنها القانون الاساسى لسنة ١٩٥٠ الذى أعطى مجالس الادارات مسئولية اتخاذ القرارات الخاصة باقتراحات العمال حول الترشيد والتجديد ٠ ولم تشر ــ فيما يبدو ــ القوانين التى تلت ذلك أو القواعد الداخلية للمنشئات أو حتى المطبوعات عن نظرية الادارة العمالية الى هذا النص ٠

العمل • مع أن امكانياتهم فى هذا المجال محدودة ، فان للتنفيذ نفوذه الذى يستمد – على الاقل – من مصلحتهم فى ابداع نظم للكسب تزيد الناتج •

ومن الناحيه الأخرى فيجب أن يكون مفهوما أن هيئات الادارة المنتخبة لا تقرر معدلات الأجور فحسب ، بل انها أيضا تتثبت من طرق ادارتها وكل المشاكل المتصله بها • ويمكنها عند الضرورة أن تضع اجراءات خاصه لمعالجه ذلك • فمثلا فى الوقت الذى تركت احدى قواعد مستويات الناتج فى مصنع كبير لقسم الأبحاث أن يحدد مستويات الأفراد، فانها أكدت ضرورة تقديم تقارير نظاميه الى مجلس الادارة عن عملها ، كما وضعت أيضا اجراء خاصا يمكن بمقتضاه ان تنظر الشكاوى الفردية حتى تبلغ مجلس تحكيم خاص (مجلس مقاييس الناتج) الذى يضم أربعه اعضاء يعينهم مجلس العمال وممثل واحد عن النقابه •

وبصفه عامة • فان مقاييس الناتج لايجاد العمال ليست هى الأساس الوحيد للكسب (١) حيث ان المنشئات اليوجوسلافية تميل للأخذ بأساليب الكسب الجماعى القائم على أساس الأداء الاقتصادى للوحدات الانتاجية • أكثر مما يقوم على عمل آحاد العمال •

وقد أدت زيادة الانتاجية باستحثاث سياق أو نسق العمل كاجراء متميز عن تحسين الاداره أو التوفير فى المواد ، وبقية وسائل تخفيض تكاليف وحدة العمل الى عدد كبير من القضايا الجدلية (٢) فى الفترة الأخيره على أن المناقشات فى الموضوع ليست ضئيلة أو نادرة بين هيئات

---

(١) لاحظت البعثة أن النسبه المئوية التى تنجز بها مقاييس الناتج فى مختلف العنابر لعدد كبير من المنشئات تميل للتساوى • وفى ظل النظم الجديدة للمشاركة فى الدخل فان نظام الأجر بالانتاج يأخذ فى الحقيقة شكل « أجر زيادة extra wage لعمال الانتاج ، ودرجة شعبيته متفاوتة من ناحية الى أخرى • تبعا فيما يبدو للعادات ، المحلية •

(٢) وقد يكون من المهم أن نذكر أنه فى الوقت الذى واصل فيه بعض الكتاب اليوجوسلافيين تأكيد أهمية انتاجية العمل ، فان آخرين أوضحوا أنه – بالنسبة لمتوسط المنشآت اليوجوسلافية – فان تكاليف العمل لا تمثل الا نسبة مئوية ضئيله من التكاليف الكلية للانتاج (أنظر الملحق جدول و • ح) وأنه قد يكون من مصلحة معظم المنشئات أن تنشد زيادة أرباحها أولا – وقبل كل شىء – طريقة تخفيض تكاليف التشغيل أكثر مما تحقق ذلك عن طريق تخفيض تكاليف العمل • وأحد الأمثلة التى تذكر دائما هى حالة مصنع أحذية وجد – عند ادخاله نظام معايير الناتج للأفراد – أن العادم فى المواد الأولية قد جاوز كل اقتصاد ممكن فى تكاليف العمل •

الادارة ، وبوضح دون ريب تركيزها على الجوانب الاقتصادية الخالصة للادارة أكثر مما تركز على زيادة الجهد . ويبدو أن الدوائر الرسمية تشاركها فى وجهة النظر فهى سلسلة من الخطب فى الصرب وفى أحراء محلفه من الحبل الأسود (١)، أكد رئيس الجمهورية ان تسليم الادارة للجماعات العاملة لم يقصد به « استخلاص الجهد الأقصى من العمال » ولكن «ترويدهم بكسب عادل» ورأى رئيس الدوله اليوجوسلافية أن الجهود الانتاجية للعمال فى ظل النظام الجديد مرضيه . وأن المشكلة الرئيسيه فى الحاضر ــ رغم التقدم الذى أمكن بلوغه ــ هى اغراء الفنيين باستخدام المعدات الموجودة أحسن استخدام .

ونحن فى غنى عن القول أن الدولة والسلطات المحلية لها تأثير غير مباشر على معدل العمل ، كما هو الحال بالنسبة لبعض عناصر التكاليف من طريق رسائل السياسات المالية المختلفة التى تحدد مقدرة المنشأة على صنع فائض . وقد عرف الحد الأدنى من الانتاجيه بأنه هو الذى يغطى الالتزامات المحددة « والمصاريف » السائرة ، ولكن امكان زيادة الكسب لم تستحث المنشأة ــ فيما يبدو ــ على انطلاقات خاصه لزيادة الانتاجية . وفى بعض الحالات بذلت جهود استثنائيه خاصه ليتم تسليم المنتجات فى ميعادها ، ولا سيما فى الحالات التى تصمم العقد فيها ــ وهو ما يحدث غالبا ــ شرطا جزائيا قاسيا (٢) .

وقد انتهى المستر ا. كاردل نائب رئيس المجلس الاتحادى السفندى فى تلخيصه للآثار العملية للاداره العمالية فى هذا الصدد الى أن التنبؤات عن أن مجالس العمال ستكون كارثة على الانتاج « قد ظهر أنها زائفه» .

ولو نظر الانسان الى المشكله بدقه أكثر . لرأى عدة نقاط فأولا وكل الى مجالس العمال ابتداء من سنه ١٩٥٢ فصاعدا أن يجعل حجم العماله فى المنشأة متمشيا مع الحاجات الحقيقيه واستبعاد بعض الزيادة فى القوة البشرية . الأمر الذى ساعد على زيادة الانسياحة دون الحاجة اللازمة الى استحداث معدل العمل . ومن ثم ارتفع حجم الانتاج الصناعى بحدة . وفى سنة ١٩٥٨ وصل الى الرقم القياسى ٢١٠ (١٩٥٢ = ١٠٠) بينما زاد العمالة أيضا بنسبة ٧٠٪ . ولكن مع أن الصناعة اليوجوسلافية أسهمت الى حد كبير فى زيادة انتاجيه الاقتصاد ورفع

(١) أنظر نورنا ١٦ يونية و ٢٠ سبتمبر سنة ١٩٥٩ .
(٢) أنظر أيضا الفصل العاشر .

مستوى العماله ، فان التقدم فى انتاجها نفسها خلال هذه السنوات ـ ولا سيما السنوات الأولى ـ كان أقل قدرا وحسامه . والأرقام القياسيه للانتاجيه فى الصناعة كانت كالآتى : (١٩٥٧ ـ ١٠٠) : ـ

١٩٥٢	٨١ر٥	١٩٥٦	٩٠ر٠٠
١٩٥٣	٨٦ر٥	١٩٥٧	١٠٠ر٠٠
١٩٥٤	٨٦ر٥	١٩٥٨	١٠١ر٠٠
١٩٥٥	٨٩ر٠	١٩٥٩	١٠٧ر٠٠

ويلحظ أنه بعد الفترة الأوليه (١٩٥٣/٥٢) حدثت أكبر الارتفاعات فيما بين ١٩٥٧ ر ١٩٥٩ ـ عندما استطاعت الصناعه أن تستمد بفضل « المحاصيل الوفيره » موارد حرلة .

ويوضح تحليل الكفايه طفا لفرع الصناعه أن أفضل الممارسات كانت فى الصناعات التى استفادت أكثر من غيرها بالتقدم الفنى (المعادن الثقيله ، الكيمائيات ، الورق) . وفى صناعه الأحذاب الفابيه حيث كان هناك هبوط ملحوظ فى انتاجية العمل . وكان معظم التحسين فى الانتاج الصناعى من نصيب المنشئات الحديدة (١) .

ويوضح الارقام القياسية للانتاجية أيضا ، أن هناك أيضا علاقة بين الاباحة والسياسة المالية التى هى أكثر تحررا . كما كانت فترات الاباحة العالية هى تلك التى كانت المنشئات فيها قادرة على أن تحفظ بشريحه كبيرة من دخلها، فى حين أن الركود الذى حدث بين ١٩٥٦/٥٤ ـ وأهم منه عام ١٩٥٨ ـ قد نسب الى (أو على الأقل حرئيا) الطبيعة المقيدة للعمليات المالية التى استخدمت خلال سنوات الانتقال هذه .

وبالنسبه للأثر الكبير لمواسم الحصاد والتقدم الفنى فقد يمكن الانتهاء الى أن الادارة العماليه بشكل عام لم تكن لها أثر سلبى على انتاجية العمل . وأنها قد لا تكون قد بلغت بعد حدود امكانياتها واحتمالاتها .

---

(١) المعهد الاتحادى للاحصاء ـ بلجراد ١٩٥٩ يظهر جدول ٧ (١٩٥٢ ـ ١٠٠) ان انتاجية المنشئات الحديدة سنة ١٩٥٧ كانت ١٨٩ مقابل ١١١ للصناعات الاخرى .

الفصل التاسع

علاقات العمل فى المنشآت

ان الهدف الاسمى للنظام اليوجوسلافى للاداره العمالية هو تحويل كل منشأه الى « جمعيه حره للمنتجين المباشرين » أو بمعنى آخر الى جلسة أولية لمثل هذه الجمعية يمكن بالتدريج أن تمتد حتى تشمل الاقتصاد بأسره . وفى هذا الصدد يعد حق جماعات العاملين فى اصدار قراراتها الخاصه فى الشئون الخاصه بالأفراد هاما كخطوة فى تقرير توزيع حصيلة عملها • ومع كل ، فلا يزال على المنشأة أن تؤدى وظيفتها التى تميزها عن غيرها من الجمعيات الاختيارية بالمعنى المألوف • وأعنى بذلك تعديم القيادة المؤهله التى تلتحم الفرد فى وحدة انتاجيه •

وبينما احتفظ القانون الأساسى لسنة ١٩٥٠ عن الادارة العمالية بامتيازات واسعة للمدير تتاح بعين العمال فى المنشأه وتركها لهم ، فان القسم ١٢٥ من قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ اعتمد المعيار الذى كان يحدث عمليا خلال عمل جماعات العاملين . وقرر أن على العمال أن يمارسوا بأنفسهم حقهم فى اداره شئونهم سواء بصوره مباشرة أو عن طريق هيئاتهم المنتخبة • وأن عليهم أن يديروا العلاقات المتبادلة الناشئة من العمل معا فى المنشأه •

وقبل وصف طريقة تنظيم **علاقات العمل** • بمقتضى نظام الاداره العمالية فمن الواجب الاشاره الى الضمانات المتسعة لكل المواطنين فى مجال العمل • وهذه تشمل

(أ) حريه اختيار المهنه أو الوظيفه . وتغييرها (قسم ١ و ٥ من قانون علاقات العمل سنه ١٩٥٧)

(ب) حق العمل الذى يناسب مع مؤهلات الفرد وفاتلنه (بمقتضى الدستور) ويضيف قانون علاقات العمل الحق فى «الدخال الشخصى» للعمل المؤدى الذى يتفاوت تبعا لدخل المنشأه مع حد أدنى مضمون لهذا الدخل . وعدم الفصل الا بمقتضى الشروط والاجراءات القانونيه مع الاحتفاظ بحقوق العامل عند البطالة المؤقتة (أقسام ٥ و ٦ و ١٠ و ١٨٣ و ٢٠٦) (١) .

(ج) المساواه فى علاقات العمل بصرف النظر عن الجنس والدين والاتجاهات السياسيه والأصل الاجتماعى (أقسام ٨ و ٩ من القانون).

(د) حماية خاصة للفتيان والمشوهين والنساء والعاملات .

(هـ) حماية ضد أى انتقاص من حقوق العمال المشروعة بمعرفة أيه هيئه من المنشآت أو سلطه عامه أو بمقتضى شروط اتفاق فردى أو اتفاقيه جماعيه (قسم ١٣ من القانون) .

(و) الحق فى التظلم الى هيئات الادارة المنتخبه والسلطات الادارية والمحاكم فى المسائل التى تنجم عن علاقات العمل (قسم ٢٥ من القانون) (٢) .

---

(١) بوجه خاص ، فان المعطلين يحتفظون بحقوقهم فى مزايا الضمان الاجتماعى والعلاوات العائلية ، ويمنحون منحا تناسب مع كسبهم السابق (النسبة حاليا ٥ /) ومن وجهة النظر الاقتصاديه . فعند انعدام ادارة العمل (بمعرفه الدوله مثلا ـ المترجم) .
فان ضمان حق العمل يكون مشروطا بطاقه الاقتصاد على استيعاب المعطلين .

(٢) وقد دعم دستور سنه ١٩٦٣ هذه الحقوق كلها ، كما يتضح من المادة ٣٦ ونصها كالآتى

المادة ٣٦ حق العمل وحريته مكفولان .
ويهيىء المجتمع الاشتراكى باستمرار الظروف الملائمه لممارسه حق العمل طريق تنميه القوى المنتجه وتوسيع الأساس المادى لأنواع النشاط الاجتماعى والسهر دائما على مصالح العمال فيما يتصل بالعمل .
وكل مواطن حر فى أن يختار مهنته وحرفته .
والعمل الاجبارى محظور .
وفتح الأعمال والوظائف مفتوح لكل المواطنين على قاعدة المساواة بينهم فى الشروط.
ولا يجوز بغير قانون اتخاذى وقفها للشروط المبينة فيه انهاء علاقة العمل على غير ارادة العامل .
والحقوق المكتسبة على أساس العمل حقوق مقدسة . —

انشاء وانهاء علاقه العمل :

تصع المنشآت سياسه عمالها عن طريق الحطة ، وقواعد الكسب لمده محدوده عادة ما تكون سنة واحدة • وبمقتضى ذلك يصبح تطبيق هذه السياسه أعنى تعيين العمال الجدد ، وفصل العمال الفائض عند الضرورة ـ من المسئولية المباشره لهيئات الادارة العماليه ••

وبمقتضى قانون سنه ١٩٥٧ . فان جماعه العاملين ـ أو مجلس العمال فى المنشآت التى يعمل بها أقل من ثلاثين عاملا ـ يمكن أن تحتفظ بحق التقرير فى كل حاله معينه كما يمكنها أيضا تشكيل لجان تعيين وفصل (١) • وفى المنشآت الكبيره يمكن لمجلس العمال تشكيل عدد من اللجان للتعيين والفصل أو يفوض سلطات الى مجالس العمال على مستوى الأقسام وفى بعض المنشآت أدى تزايد اللامركزية فى وظائف الادارة ونظام كسب العمل الى انتقال السلطات فيما يتعلق بعلاقات العمل الى الجماعة فى كل عنصر •• التى يمكن عندئذ أن تختار وتفصل أعضاءها . ومن ناحيه أخرى فان القانون حرم تفويض أيه سلطه فيما يتعلق بالفصل والتعيين الى مدير المنشأة أو أحد موظفى التنفيذ فيما عدا الحالات التى يعيش العمال فيها لأوقات قصيرة أو فى مواقع عمل تكون بعيدة عن المصنع الرئيسى وفيها نسب عاليه من دوران العمال (٢).

وهذا الاحتفاظ بالسلطات لهيئات الاداره العمالية هو على أعظم جانب من الأهمية ، اذ أنه يجعل أى فصل أو تعيين لعامل يأمر به موظفو

= ويهيىء المجتمع الاشتراكى الظروف الملائمه لتأهيل المواطنين للعمل وايجاد العمل المناسب لهم ـ كما يقدم المعونة للمواطنين العاجزين عن العمل والذين لا يملكون أسباب الحياة •

وكل من يرفض العمل وهو قادر عليه يحرم الحقوق والامتيازات التى يتمتع بها الفرد العامل •

ـ المترجم ـ

(١) طبقا لاستفتاء حديث بمعرفة لجنة علاقات العمل بالمجلس المركزى لاتحاد النقابات ، فان تكوين هذه اللجان لا يكون دائما سليما حيث لا يضم فى بعض الحالات الا عددا محدودا من عمال الانتاج ـ بينما تكون الأغلبية من موظفى مكاتب الادارة • وذكرت حالات رأس فيها اللجنة سكرتير المنشأة أو أحدث فيها القرارات خارج اللجنة بمعرفة المدير او أحد موظفى قسم شئون الأفراد ـ أنظر نشرة المجلس المركزى النقابى عدد ١ يناير سنة ١٩٦٠ ص ٤٢ •

(٢) عدا النص القانونى يراد به أساسا العمل فى مواقع عمليات البناء أو العمل الموسمى الذى يؤدى بعيدا عن المنشأة •

التنفيذ باطلا ولا يعمل به (الا فى حالات التعيين المؤقت التى نص عليها القانون) وأى فصل لا يعتمد على قرار من هيئات الادارة يجعل المنشأة خاضعة لدفع تعويض ما خسره العامل من مكاسب (١) ، وتستتبع ذلك جزاءات خطيرة للمنشأة ولجهاز الادارة ٠

اجراءات التعيين

النصوص العامة :

بمقتضى قانون العلاقات الصناعية لسنة ١٩٥٧ ـ يكون المدير عادة أو من يفوض من موظفى التنفيذ ـ هو الذى يتولى اخطار لجنة التعيين أو مجلس العمال عند طلب عمال جدد ٠ ويجب أن يتضمن الاخطار عدد العمال المطلوبين ومؤهلاتهم وعندئذ ينظر لجنة التعيين أو مجلس العمال فى هذا الطلب على ضوء المواد والنصوص التى تتعلق بهذا الموضوع فى اللائحة أو غيرها من قواعد المنشأة وتقرر ما اذا كانت تعطى الوظيفة لعامل معين ، فاذا رأى المدير أن العمال الذين اختارتهم اللجنة لا يحوزون المؤهلات المطلوبة ، يمكن أن يصرع الأمر أمام مجلس الادارة للنظر ٠ فاذا كان القرار قد اتخذ بمعرفة مجلس العمال أو بمعرفة كل جماعة العاملين فان المدير يمكن أن يسأل الهيئة المختصة أن تعيد النظر فى الموضوع مرة أخرى (٢) وما أن يتخذ قرار ملزم حتى يعقد المدير مع كل عامل « اتفاقا ينشىء علاقة العمل » ٠

وداخل اطار هذا الوصف العام ـ فان كل منشأة حره ـ من

---

(١) ليس هناك نص معين عن هذا الموضوع فى قانون علاقات العمل سنة ١٩٥٧ ٠ ومعظم المحاكم اليوجوسلافيه ترى ان الفصل الباطل أو الملغى لعامل ما يجعل له الحق لا فى الاعاده الى عمله فحسب ، بل أيضا فى تعويض يعادل كل كسبه وعلاواته خلال المدة التى أنهى فيها بعدا عن عمله ٠ وترى محاكم أخرى أن هذه المبالغ يجب أن تكون محدوده « بتعويض معادل » ومن هذه الخسائر يمكن أن تطلب مبالغ كبيرة اذ أن قانون علاقات العمل لم ينص على أن الاستئناف لا يقبل بعد فترة معينه ، وبذلك يمكن لبعض العمال الذين فصلوا تعسفيا أن ينتظروا بضعة أشهر قبل أن يتقدموا الى المحاكم ٠ ويحصلوا بالتالى على تعويض أكبر من الكسب الذى خسروه ٠ واعتقد بعض المعلقين أنه ـ بناء على حكم للمحكمة العليا أو تعديل للقانون ـ فان التقدم للمحكمة يجب أن يتم خلال أسبوعين ٠ والا رفض ـ أنظر السياسة الاشتراكية ـ للحداد ـ السنة التاسعة عدد ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٩ ص ٧٣ ٠

(٢) ينص القانون صراحة على أن المدير انما يتولد فى الحالتين بهذا الاجراء ، اذا كانت اعتراضاته تنصب على مؤهلات أو خبرة العامل الجديد فحسب ٠

ناحيه المبدأ ـ وإتباع سياستها الخاصه وتبنى النظم التى تتحقق لها أحسن فرص الاختيار ، فذكر ـ من باب المثال ـ أن مجموعات كبيرة من المنشـئات قد ادخلت وسـائل عديده تسبق الاختبار بما فى ذلك اختبار للصلاحية والكشف الطبى وغير ذلك . على أن قانون سنة ١٩٥٧ وضع نظاما خاصا كان متبعا منذ سنة ١٩٥٤ فى تعيين موظفى التنفيذ طريق المسابقات العموميه .

تعيين موظفى التنفيذ :

يجب فى الوقت الحاضر تنظيم مسابقة عمومية وفيما يراد شغل أحد مناصب التنفيذ ، ما لم يكن ذلك ممكنا بترقية عامل من داخل المنشـأه تتوفر له كل المؤهلات المطلوبه (١) ويجب أن يحدد مجلس العمال لكل منشأه فى اللائحة أو قواعد علاقات العمل للمنشأه أى مناصب تنفيذ أو غيرها تتطلب مؤهلات عاليه ، وتشغل طريق المسابقات العموميه . وعمليا فان التعيين عن طريق المسابقات العموميه ليس مقصورا على أعضاء مجمع مديرى الأقسام ، ولكنه ينطبق على مناصب رؤساء الأقسام أو الادارات ، بل أن بعض المنشآت تستخدم هذه الطريقة فى تعيين أفراد جهاز الملاحظين والعمال اليدويين المهرة جدا أو العمال غير اليدويين (٢).

ويجب أن تضع لائحه المنشآت ـ أو قواعدها ـ الشروط التى يجب أن تتوفر لكل من يتقدم لشغل احدى وظائف المسابقات العموميه ودرجة التخصص المطلوبه . والحـد الأدنى من المعرفة النظرية والخبرة العملية (٣) .

وتنظم المسابقة عادة مجلس الاداره (٤) وتنشر الاعلانات عنها فى الصحف أو بأيه طريقه أخرى مناسبه . ويجب أن ينص فيها على المؤهلات والخبرة المطلوبه والوقت المحدد لايداع الطلبات (وهو بمقتضى

---

(١) يقرر مجلس الادارة ما اذا كانت الترقيه مرغوبا فيها . ويضع توصياته أمام مجلس العمال .

(٢) ذكرت نشرة المجلس لمركزى العمـالى (عدد ١ يناير ١٩٦٠ ص ٤٤) أن اللوائح والقواعد فى عدد من المنشآت تنص ـ بالمخالفة لروح القانون ـ على أن يكون التعيين لكل الوظائف بالمسابقه .

(٣) عادة ماتوفر اللائحه احتمالات عديدة ، فمثلا قد يشترط لمنصب مسئول مهندس وخبرة أربع سنوات أو خريج أحد معاهد التدريب وخبرة ثمانى سنوات أو خبرة ١٥ سنة .

(٤) يمكن ـ على كل حال ـ أن ينظم مجلس العمال او لجنة التعيين الخاصة به ـ المسابقة مباشرة .

القانون أسبوعان على الأقل) واذا حكمنا بالاعلانات التى تنشر فى الصحف ـ يبدو أن هذا الاجراء يستخدم بكثرة .

وعلى أساس الطلبات المقدمه يجرى لجنه التعيين اختيارها بين المتقدمين ، فاذا لم تفعل يمكن ان يتم بأيه لجنه يكونها لهذا الغرض مجلس الادارة . ويجب أن تخطر اللجنه مجلس الادارة باختيارها . ويخطر هذا مجلس العمال . واذا فشلت المسابقة لنقص المرشحين الاكفاء ، يمكن لمجلس الادارة أن تملأ الوظيفة بالاختيار المباشر . ويمكن لأى متقدم أو لأى شخص آخر يرى لنفسه دخلا فى الموضوع ان يتقدم الى مجلس العمال اذا رأى أن المسابقه لم تعقد طبقا للائحه أو القواعد أو أن الشخص المختار لا يحوز المؤهلات المطلوبة . فاذا وافق مجلس العمال على هذا الطعن يمكن الغاء المسابقة ـ وما ترتب عليها من تعيين .

انهاء علاقه العمل :

يمكن لأى عامل ، فى أى وقت ـ انهاء علاقه عمله مع المنشأة باعطائها الاخطار القانونى . كما ينص القانون على نهايه تلقائيه عندما يظهر العامل بجلاء أنه لا يعترم الذهاب الى العمل فى المنشأة (١) ويمكن أيضا أن تنتهى العلاقه فى أى وقت باتفاق تحريرى . وان كان هذا يتطلب موافقه مسبقه من مجلس العمال عندما يكون الشخص الذى سيترك المنشأة أحد أعضائه أو عضوا بمجلس الادارة .

وعندما تكون المنشأة هى التى تريد انهاء العلاقه ، فان الهيئات التى تحدد القرار هى نفسها المختصة بالتعيين وأعنى بها لجنة التعيين والفصل أو مجلس العمال (أو جماعه العاملين حيث يتطلب الأمر ذلك) أو مجلس الادارة فى حاله الوظائف التنفيذيه .

وحريات هذه الهيئات على كل حال مقيده بالقانون فيما عدا الفصل لأسباب تأديبية ، ولهذه اجراءات خاصة (٢) ، فان القانون يشير

---

(١) يتطلب القانون فى مثل هذه الحالة اما بيانا معينا من رئيس العامل . أو غيابا دون مبرر لمدة سبعة أيام متوالية ـ والحقيقة أنه قد أفاد من هذا النص العمال أنصاف المهرة أو غير المهرة الذين يشغلون ظروف عمل أفضل . فقد كشف مسح أجرته لجان نقابية على مستوى الاقليم أن من ١ / الى ١٤ / من العمال (طبقا للمنطقة) قد أنهو علاقاتهم بالمنشأة بهذه الطريقة خلال السنة ٥٨/٥٩ ـ أنظر نشرة المجلس المركزى النقابى وقد سبقت الاشارة اليها .

(٢) سيرد الحديث عن ذلك بعض التفصيل فى القسم الأخير من هذا الفصل .

الى سبب محسب للفصل هما نقص العمل أو تخفيض التكاليف . وفى جميع الحالات فمن المفهوم أنه لا يفصل عامل دون سبب قانونى (١) ويحرم صراحة فصل المرضى من العمال (خلال العلاج أو فترة النقاهة) وكذلك الحوامل أو المرضعات والعمال الذين ينتمون الى هيئات الادارة العليا أو يشغلون مناصب منتخبة فى غرف الشعب أو مجالس المنتخبين أو الذين فى الخدمة العسكرية أو يتفرغون طوال الوقت لتلقى مناهج التدريب المهنى أو العمال الذين تكون قد اتخذت ضدهم اجراءات تأديبية (٢) وبالاضافة فان العمال الذين تصاعلت طاقاتهم الانتاجية لا يمكن أن يفصلوا الا بموافقة سابقة من السلطات المختصة بالعمل . وهذه المحرمات تعد قائمة أيضا عندما تعمل المنشأة تحت حراسة حارس .

كما ينص القانون على أن أية اجراءات فصل عدد معين من العمال (٣) يجب أن تسبقها مناقشة خاصة فى مجلس العمال ، ويجب على هذا أن يقرر ماذا كان هذا الاجراء مرغوبا فيه . ويحدد عدد العمال الذين سيفصلون . وعلى هذا الأساس فحسب يمكن لجنة التعيين والفصل اختيار العمال الذين سيفصلون .

ولم ينص القانون ـ فى هذا الصدد ـ على طريقة معينة للفصل

---

(١) ان مجلس العمال هو الذى يقرر ـ عند الضرورة بناء على طلب العامل المخصص ـ ما اذا كان سبب الفصل سليما ومدى خضوع قرارات المجلس للمراجعة القضائية لما يثبت فيه تماما ، فان القانون يحرم ذكر سبب فصل العامل أو تركه العمل فى شهادة خلو الطرف ، حتى ولو ترك العامل العمل دون اخطار ومن تلقاء ذاته .

(٢) وتعتبر العلاقة منتهية من تلقاء نفسها فى الحالات الآتية
العجز الكامل والدائم والمؤكد عن العمل . الخدمة العسكرية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. حكم المحكمة بحرمان عامل من ممارسة حرفته الحكم بالسجن لمدة تزيد على سنة . ويجب أن تعدم المنشأة نصف مرتب عندما يكون العامل فى السجن الاحتياطى ومرتب كامل عند البراءة ويكون له الحق فى استعادة الباقى من السلطات التى أمرت بحبسه او الغاء الحبس عليه

(٣) يسمح القانون لكل مجلس عمال أن يحدد على وجه التعيين فى قواعد علاقات العمل ـ عدد العمال طبقا للملابسات . وانه ليبدو أن مجالس العمال تريد أن تحتفظ فى يديها بالوقاية المباشرة فوق الفصل الجماعى حتى اذا أثر على عدد محدد من العمال ، فمثلا ـ طبقا لقواعد منشأة بها مايزيد على ٢٠٠٠ عامل ، فان أى اجراءات فصل تمس خمسة عمال فأكثر فى أى قسم أو عنصر واحد أو ١٥ عاملا فى الأقسام المختلفة للمنشأة يكون فصلا جماعيا . وفى منشأة أخرى تنص القواعد على أن يقرر مجلس العمال ما اذا كان من الواجب عقد مناقشة حول الفصل المقترح

ولكنه عدد المدد المتعاونة للانذار طبقا لمدة الخدمة بغية حمايه العمـــال المسـن والذين قضوا مدة كبيرة فى خدمه المنشأة ، وبالاضافه الى مدة الاخطار القانونيه التى تتراوح بين شهر وخمسه أشهر طبقا لطول مدة الخدمة (١) فان القانون ينص على أن العمال الذين عملوا على الأقل لمدة عشرين سنه أو خدموا المنشأه لمده خمس عشره سنة متواصلة لا يمكن أن يفصلوا الا بقرار من مجلس العمال بناء على اقتراح مجلس الادارة . فضلا عن أن هؤلاء العمال يستحقون تعويضا يعادل كسب أربعة أشهر . ويمكن لمجلس الاداره أن يقرر الاستغناء عن خدمات عامل خـلال فتره الانذار . ويكون عليه بالتالى أن يدفع تعويضا يعادل الـكسب الذى كان يناله هذه الفتره . وعندما يكون هذا الشخص هو المدير . فان مجلس العمال هو الذى يتخذ القرار .

ولكل عامل يفصل الحق فى التظلم أمام هيئات ادارة أعلى (مجلس الادارة ـ مجلس العمال) ثم المحاكم المدنيه العاديه (التى تعمل كمحاكم عمل) وللمحاكم سلطة النظر فى قانونية الفصل فحسب (٢) لا وجاهته.

ومعظم المنشآت لديها قدره عمـل قابلة للتمـدد (٣) ، ومن هنا ترهد مجالس العمال فى فصل العمال ـ حتى عندما يبدو أن بعض التخفيض فى الأفراد ضرورى أو مرغوب فيه . وعادة فانها تفصل اتفاق التعيين لفتره تحقق ظروف التعديل المطلوب فى دوران العمل بسجـــة

---

(١) ان مدة الاخطار هى على الأقل شهر للعمال الذين تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات وشهران للذين تتراوح مدة خدمتهم بين خمس وعشرة سنوات . وستة اشهر حتى يصل الى حد أقصى هو خمسه أشهر للعمال الذين تصل مدة خدمتهم الى عشرين سـنه أو ١٥ سنه متواصلة فى المنشأة نفسها . ويمكن للمنشأة أن تضمن اتفاقيتها مددا أطول من الحدود الدنيا القانونيه ، على ألا يزيد الحد الأقصى عن ستة أشهر .

(٢) لعدة سنوات . تولت اللجان النقابية المحلية ومجالس تحكيم لجان الشغب بالكوميونات فحص أوامر الفصل من ناحيتى قانونيتها ووجاهتها . وألغيت هذه المراجعه فى أوائل سـنة ١٩٥٩ عقب مد السلطات المباشرة لهيئـات الادارة المسجـلة على كل مواضيع الفصل . وقبل ذلك كانت مجالس التحكيم عادة تفحص قرارات المديرين التى كانت الهيئات المسجله لا تراجعها الا بناء على تظلم وكان نشاطها كبيرا . ففى محافظة بلجراد مثلا قدر أنها نظرت سنه آلاف حالة فى السنه .

(٣) المقصود بذلك أن المنشـئات اليوجوسلافية تسـتطيع بامكانياتها توسيع عملياتهـا ومناشطها ، وبذلك توجد الأعمال لعمالها ـ ويصبح لا داعى للفصل .

(المترجم)

للمقاعد (١) . وترك العمل الاختيارى .. الخ .. وفى المنشآت التى زارتها البعثة لم يكن هناك عمليا أى فصل (٢) .

التعيين والترقية :

يعين العامل عادة لوظيفة معينة فاذا أصبح غير راض عن عمله يمكنه أن يشكو الى مجلس الاداره أو الى اللجنة المختصة بمجلس العمال . ومجلس الادارة عادة هو المختص بتوجيه العمال نحو الوظائف المعينة . ولوحظ فى محاضر وسجلات هيئات الاداره العمالية أمثلة عارضه لأفراد يطلبون النقل . وفى سنه ٥٩ ظهرت اتجاهات جديدة تتعلق بتوجيه الوظائف ، فمثلا رئى — فى احدى المنشآت التى زارتها البعثة — أن تقوم جماعة العاملين فى كل قسم بتحديد التخصيص الوظيفى بالتصويت اذا تطلب الأمر ذلك . ففى كل قسم من الاقسام الاثنى عشر للمنشأه كانت جماعه العاملين تراجع وصف الوظيفه والمؤهلات والمعدل المعتمد من مجلس العمال ثم تضع اسم من تراه لكل وظيفه فى كشف خاصة بالمناصب الأعلى على أساس الترشيحات وبعد التصويت — اذا كان ذلك مطلوبا .. ولم يحدد مجلس الادارة ضروره للتصحيح أو التعديل الا فى عدد محدود من المناصب (١) .

أما بالنسبة للترفيه ، فلم يلحظ مثل هذه التحديدات ، ما عدا النصوص العارضه عن منح الأقدميات فى قواعد كسب العمل . ويسمح نظام التعيين بالمسابقات فى المناصب الفنية — التى تطلبه بعض المنشآت أيضا على مناصب الملاحظين والعمال المهره لمجالس الادارات أو لمجالس العمال — بالترقية من داخل المنشأه حيثما يتقدم لذلك طالبون مؤهلون .

---

(١) ان ممارسه الوقف المؤقت لأسباب اقتصاديه غير معروف ولا يمكن أن توجد فكره ابتدار لهذه الحاله .

(٢) فى منشأة واحدة فحسب بين المنشآت التى زارتها البعثة كان هناك اشارة الى فصل جماعى (حوالى ٣٠ عاملا) بالنسبة للتخصيص المتوالى فى حجم العمل فى احد الأقسام وسمح مجلس العمال المركزى لجماعه العاملين فى القسم أن يختار العمال الذين يفصلون — ولكنه كان مع ذلك يدرس كل حاله على حده . اذ أن كل العمال الذين رشحوا للفصل تعلموا من هذا القرار كما اسلفت معظمهم أيضا الى اللجنة النقابية المحليه . ومضت المناقشات لعدة شهور ولم تسو احدى الحالات المعسرة (تتعلق بعاملة ذات ثلاثة أطفال وقيل انها كانت مهمله جدا فى عملها) بعد ستة أشهر من اتخاذ القرار الأصلى .

(٣) كان هذا الاجراء المستحدث محل التركية فى عدد من المحلات البوجوسلافية الفنية =

ومركز العمال اليدويين ـ أو غير اليدويين الذين لايشغلون مناصب مسئولة ـ أبسط من ذلك بسبب للنصوص القانونيه المطبقة فيما يتعلق بصيانة حق العمل ، والذى بموجبه لا يعطى أى عامل دون موافقته وظيفة أو عملا لا يتجاوب مع مؤهلاته المهنية وتدريبه (١) . ومن جهة نظر العاملين فى المنشأة الذين يوقشت معهم هذه النقطه ، فان أى عامل يختار تدريبه يستأهل تلقائيا الحق فى الترقيه الى أيه درجه تتجاوب مع تدريبه (نصف ماهر ـ ماهر ـ ماهر جدا) مالم يكن بالفعل فى هذه الدرجه ، حيث انه فى ظل الظروف الموجودة ، فان جزءا من الوظائف فى كل منشأة يشغلها عمال لم يحصلوا على امتحانات مهنيه لدرجتهم . ويبدو أنه ليس من الصعب تطبيق هذا المبدأ . وهو يسهم الى حد كبير فى شعبية مشاريع التدريب المهنى فى يوجوسلافيا (التى سنناقش فيما بعد) .

تقسيم الوظائف والتصنيف :

تقوم اتحاد هيئات الاداره العمالية بتعريفه لمعدلات « الدخل الشخصى » .. فمامها بترتيب وتصنيف كل وظيفة . وتشترط القانون على هيئات الاداره العمالية أن تحتسب ـ عند وضعها قوائم الوظائف طبقا للدرجات والمعدلات المقابلة لها من الكسب ـ حساب مؤهلات التدريب المهنى المطلوبة لكل منصب ، والظروف التى يجب أن تؤدى العمل فيها ، ومسئولياتها . ويمكن لمجلس العمال أن يضع عددا معينا من المبادىء مقدما ، وخاصة فيما يتعلق بمتوسط المعدلات لمختلف الدرجات أو ما يقابلها من درجات المهاره والمسئولية . ومع هذا فان الاجراء العادى

= (انظر مثلا أربور ـ رعرب عدد ٣١ ـ ٣ أغسطس سنة ٥٩) والاقتصاد السياسى للجراد عدد ٣٨٤ ـ ٦ أغسطس سنه ١٩٥٥ .

(١) الاستثناء الوحيد المسموح به من هذا المبدأ هو فى حاله انخفاض حجم العمل . ففى مثل هذه الحاله يسمح القانون بالنقل المؤقت لفترة لا تزيد على ثلاثة أشهر . وعلى أن يكون العامل مستحقا لكسبه من وظيفته السابقة . ومثل هذا الترتيب يتم بالنسبة للعمال المهرة الذين توكل اليهم وظائف فى درجات أقل لأسباب تتعلق بالصحة (مثلا فى المناجم) وفى مثل هذه الحاله يدفع الكسب الاضافى من صندوق الضمان الاجتماعى . ويطلب من مجلس العمال أن يضع فى قواعد علاقات العمل اجراء مفصلا للتنقلات المسموح بها فى مناسبات خاصه .

(٢) فى سنة ١٩٥٧ جاء فى تقدير لادارة منشأة كبيرة أن هذه كانت الحالة بالنسبة لأكثر من ٥٠ / من أعضاء جماعة العاملين . وتتجاوب النسبة بصفة عامة ـ مع المتوسط القومى

يتطلب معدلا معينا يحدد لكل وظيفة (وعند الضرورة فيناء على طلب من العامل)(١) وهذا ما نعطى فيما يفارق بدرجة عالية داخل المنشأة نفسها، وفيما بين المعـــدلات المطبقـــة بمعرفة المنشآت الاخرى فى الفرع نفســـه للصناعة • وقد أريد بهـــذا النظام أن يحسب حساب كل العوامل التى تعين قيمة العمل فى مناسبات معينة ، ولكنه جعـــل مهمة هيئات الاداره العماليه ثقيلة وخطره عندما نصعب تطبيق المعيار الموضوعى(٢) •

ولمجابهة هذه الصعوبات ، حاولت بعض المنشآت البوحوسلافيه أن تستطيع وســـائل تحلـــيل الوظائف طبقا لمتطلباتها • فوضع نظام موحد لتحليل الوظائف وأصبح اجباريا بمقتضى الامر الاتحادى الذى صدر فى أواخر سنة ٥٦ • كما صدرت فى السنة الثـــانية (١٩٥٧) سلسلة من القواعد لتحكم تطبيقه فى المنشآت الصناعية ، ومنشآت النقل العام •

ويطبـــق النظـــام تحت مراقبة هيئـــات الاداره العمـــالية ، وقدمت التعليمات الى اتحادات المنشآت والغرف الاقتصادية لمساعده المنشآت ، ولتنسيق مناشطها فى هذا الصدد • فكل منشأة كان عليها أن تكون لجنة خاصة من ثلاثة أعضاء على الأقل أحدهم فنى أو مهندس • والثانى عامل ذو خبره • والثالث يمثل النقابة • وفى المنشآت الكبيرة تشـــكل أيضا لجان فرعية على مستوى الاقسام • ويكون على اللجنة ، أو اللجنة الفرعية أن تضع وصف كل وظيفة بالتفصيل ثم تحللها على أسس الخطط الموحده التى وضعت لكل صناعة (٣) •

ومع ان الامر ينص على أن كل مرحلة من مراحل هذه العملية تحت

---

(١) عادة لا يناقش المجلس المركزى فى المنشآت الكبيرة كل وظيفة معينه ، وقد يتبنى مسودة القواعد عن المعدلات أو بعض فصول هذه القواعد التى لا يوجد فيها معارضة — بقرار واحد شامل • ولكن كل وظيفة يجب أن تقوم على حدة خلال المناقشات فى المجلس ومجلس الادارة ولجنة المعدلات أو فى احدى مراحل الاجراءات التمهيدية •

(٢) يسمح النظام بمنح بدلات يمكن أن تؤخذ على المعينين ، وبوجه خاص بالنسبه للخصائص المتعلقة لكل وظيفة (آثارها على الصحة • نمط العمل الخ ••) التى يمكن أن تتفاوت داخل منشأة واحدة ، لوظائف يعطيها التعريف نفسه — بالنسبه للفصل النسبى فى عدد العمال المؤهلين أو الأهمية التى تنسب لعمل معين فى مجتمع محلى بالذات أو من زاويه المساواة داخل جماعة العاملين الخ •• ومن ناحية أخرى فان السائح ليست — فيما يبدو — محددة أو واضحه كالتى تحدث عند تطبيق قاعدة عامة تجعل معدلا واحدا يوصف لكل العمال فى الدولة ، أو لكل العمال فى وظيفه معينة ، أو مهنه معينه فى صناعة ما •

(٣) مناصب مديريى المنشئات ومديرى الاقسام ليست مما يعطيها ذلك •

أن تتم خلال أشهر ، فقد ظهر جليا أن الامر يتطلب مدة أطول . ولم تستطع بعض المنشآت الا سنة ١٩٥٩ فحسب أن تتم المرحلة الثالثة من برنامجها . ويبدو ان هذا ـ فى اجماله ـ لاقى الرضاء من المنشآت ، اذ انه وان كان عليها أن تطبق نظاما موحدا ، فانها طلب حرية فى تحديد تفاصيل الفوارق والتفاصيل وقيمة النقط التى تعطيها للعوامل المختلفة فى الوظائف المختلفة .

ولاعطاء فكرة عن حجم العمل الذى تطلبه هذا البرنامج ، نقول ان أعضاء لجنة فرعية لقسم فى احدى المنشآت التى زارتها البعثة ذكروا انهم لم يستطيعوا ـ فى مرحلة توصيف الوظائف ـ فحص أكثر من وظيفة أو اثنين فى كل اجتماع . فضلا عن انه كانت هناك اجتماعات عديدة للجنة التقييم المركزية ومجلس الادارة ومجالس العمال على مستوى الاقسام وهيئات الاداره الاخرى التى كان عليها أن تستوفى وتعتمد على اللجان الفرعية فى مختلف المراحل . وأخذت البعثة أيضا فكرة عن الجهد الذى تطلبه اتمام هذا العمل فى احدى الصناعات سنة ١٩٥٩ «بواسطة» لجنة فنية شكلها اتحاد المنشآت فى هذه الصناعة لتحقيق بعض التوحيد على مستوى الصناعة . وقامت اللجنة بتحليل مقارن للتقييمات التى أعدتها المنشآت الاعضاء فى الاتحاد لتصنع مئات من الوظائف النموذجية فى هذه الصناعة . وكان الغرض من هذا التحليل هو اعانة المنشآت فى أية تعديلات أو تصحيحات تحب القيام بها لتحقيق تنسيق السياسات وملاحظة مبدأ الكسب المتساوى (١) وتعاونت اللجنة أيضا فى هذا التنسيق لسياسات الكسب فى مختلف المنشآت .

ومهما كانت المراحل التى أمكن للمنشآت المختلفة بلوغها بالفعل ، فانه ليبدو ان معظم الصناعات البوحوسلافية قد حققت تقدما فى الدراسة المنهجية لكل الوظائف الموجوده (٢) .

وما أن تعلم نتائج تقييم الوظائف ، وتعتمد حتى يمكن استخدامها بصور متعدده وقد أشير بالفعل الى استخدام بعض المنشآت لها فى توجيه

---

(١) لقد قدر أنه من ناحية المبدأ ـ فان وظيفة واحدة (مثل ملاحظ مسبك ـ أو سباك ماهر له خبرة نوع معين من المصانع) تتطلب مهارة تقل أو تكثر ، ومسئولية تتفاضل من منشأة لأخرى حيث يتفاوت سير العمل وظروفه المادية تبعا للمواقع المحلى وطريقة العمل .. الخ .

(٢) فى آخر سنة ٥٩ ، وصل عدد المنشآت التى أدخلت بالفعل نظام الكسب على أساس تحليل الوظائف مايزيد على مائة وخمسين منشأة فى جمهورية كرواتيا وحدها .

أعضاء جماعة العاملين نحو الوظائف فى مختلف الاقسام • والاكثر شيوعا أن تستخدم هذه المعلومات كأساس لعمل لجنة التعيين والهيئات الاخرى المسئولة عن اختبار العمال ، كما تخطر بها الاقسام الطبية للمنشآت عند توقيع الكشف الطبى على المتقدمين • والغرض الرئيسى للتقييم هو ـ على كل حال ـ تقديم أساس موضوعى لتحديد مستويات معدلات المرتبات (١) وقد استقبلت النتائج ـ حيث أدى ـ بالفعل تحليل الوظائف استقبالا حسنا من جماعات العاملين • وفيما يبدو ـ فانها لم تصبح موضوعا خاصا من « مواضيع » المنازعات •

التدريب :

بالنسبة للنقص العام فى العمال المهرة ، فان السلطات والنقابات ، وفى معظم الحالات ـ هيئات الادارة العمالية فى المنشآت ـ تخصص جانبا من اهتمامها للتدريب المهنى ويمكن توضيح الأهمية الكبرى التى يبديها العمال أنفسهم بذلك فى تزايد الاتجاه نحو جعل الحصول على شهادة التأهيل جزءا من مستوعات التعيين فى وظائف الدرجات الكبيرة أو مناصب الاشراف والملاحظة (٢)

وثمة عوامل مثل ضمان العمل المناسب لمؤهلات العامل وطريقة التعيين بالمسابقات والتحليل المنهجى للوظائف ، تميل لأن تجعل للتدريب واختبارات المهارة أهمية خاصة • وبالاضافة فان الوظائف العديدة

---

(١) عمليا فان النظام يمكن أن يطبق كالآتى على أساس تعيين الوظائف ، فان كل الوظائف تحلل وتقيم على ضوء ٢٠ معيارا معينا • وتخفض النقط التى تخصص لكل وظيفة نتيجة لذلك بنسب الكفاية المتجاوبة لتكوين ميزان واحد يتراوح مثلا من ١٠٠ لأخف وأسهل الوظائف الى ٥٠٠ لأصعبها وأحوجها الى المهارة • وبذلك تقدر قيمة كل وظيفة بعدد معين من النقط • فاذا طبق هذا التقييم كأساس لتحديد معدلات الكسب الفردى ـ يكفى مجلس العمال أن يحدد المعدلات الدنيا والقصوى (مثلا ٥٠ و ١٥٠ دينارا على التتابع) ويعين كيف تحول النقط الى المعدلات الفردية على أساس جدول تحويل وأخيرا فانها يجب أن تكيف لقدر الكسب الذى يؤمل أن يوزع خلال السنة التى تتحد فيها المعدلات •

(٢) تبعا لنتائج الاستقصاء عن الرأى العام الذى أجراه معهد زغرب للادارة الاجتماعية فى كرواتيا فى عدد من المنشآت • فان ثلث اجابات العمال (٤٤٩٦ اجابة) ارتأت أن المزيد من التدريب المهنى هو أفضل وسيلة للوصول الى الترقية أو لوظيفة أكثر كسبا • بينما خصت اجابات أخرى الانتقال الى العمل بالقطعة (٢٠٣٧) الانتخاب فى احدى هيئات الادارة العمالية (١٦٢١) الانتخاب للنقابة (١٫١٤٩) الانضمام للعصبة الشيوعية (١٥٢٥) كما كان هناك ١٠٢٢ اجابة مختلفة (أنظر الشيوعى ـ بلجراد ٢٨ يناير ١٩٦٠ ص ٣) •

لهيئات الاداره العمالية وواجباتها فى برهة التطور الاجتماعى والمهنى يريد من الحاجة الى تدريب متعدم وعام فى المجالات الاقتصادية والادارية ليكون العمال أكفاء للمساهمة فى أعمال مجالس العمال ولجانها المتخصصة ٠

التدرج « التلمذة الصناعيه » :

لقد تحدر نظام التدرج فى يوجوسلافيا الحديثه من نظام«الصبيه» الحرفية القديمه ، الذى لا يزال حتى اليوم تطبق جزئيا فى بعض أو كل الصناعات الخاصه الصغيره (١) ــ وتعين القانون السارى الجرف التى تطبق فيها نظام التدرج ، ومدته ، ومناهجه واجتاراته وظروف عمل المتدرجين بما فى ذلك الحد الادنى للأجور الذى يمنح لهم (٢) وتطلب الى كل منشأة مهما كان حجمها ــ أن تدرب عددا معينا من المتدرجين ــ وأن تتخصص وتحول برنامجا مشتركا يمكن أيضا أن توضع تحت المسئولية المباشره لغرفة اقليمية أو اتحاد ٠

ويقرر مجلس الادارة فى كل منشأة وســـائل التدريب ، وتعين المتحنين ويصدر الشهادات ٠ وعند وضع القواعد العامة للمنشأه ، تضع

---

(١) فى سنه ٥٦ كان لا يزال هناك ٤٤٫٢٢٨ متدربا فى القطاع الخاص بما فيهم ٤٤١٧٢ فى مختلف فروع الحرف اليدويه ــ مقابل ٦٠٫٧٧٧ متدربا مارسوا التدريب فى القطاع العام ٠ ومن ذلك الوقت وقد أخذ عدد المتدربين فى الحرف اليدويه الخاصة فى الهبوط بسرعه (٣٦٫١٨٦ متدربا سنة ٥٧ و ٢٩٫٥٣٥ سنه ١٩٥٨) ٠

(٢) لما كان المتدرج يستحق أجرا محددا يقرره مجلس العمال فى كل منشأة ، مع الخضوع لحد أدنى قانونى ، فانهم لا يعدون أعضاء فى جماعة العاملين من ناحية التصويت أو الاستحقاق فى كسب العمل عند توزيع دخل المنشأه وأجر المتدرج عادة يتراوح بين ثلث ونصف الكسب الأساسى للعمال المهرة ٠ وطبقا لاستفتاء أجـــرى سنه ١٩٥٧ ــ فان ١٨٠٠٠ متدرج كانوا يتقاضون أجرا اعلى من الحد الأدنى القانونى فى منشـآت تتبع القطاع العام ٠

تعقب من المترجم سمح للمتدرجين بالاشتراك فى عضوية جماعه العاملين وما يتبعه من حق انتخاب اعضاء هيئات الادارة العمالية بمقتضى القانون الأساسى الذى نظم انتخاب مجالس العمال وبقية هيئات الادارة العمالية والذى أصدرته الجمعية الاتحادية فى ٣١ مارس ١٩٦٤ ٠

وقد جاء فى احصاء الجيب الذى أصدره المعهد الاتحادى للاحصاء أن عدد المتدربين سنة ٦٤ بلغ ١١٢٧٧٦ ٠ وأن من هؤلاء ٣٥٩٥٧ فى الصناعة و ١٢ ٢٢ فى التجارة و ٣٣٨٦٧ فى الحرف والفنون ٠

(المترجم)

مجلس العمال الخطوط العامة لمشروع التدرج (١) ويجب على المنشآت أن توفر للمتدرجين الناجحين في الامتحان النهائي العمل الماهر في حرفهم خلال الشهور الستة التي تعقب ذلك . وفي نهاية هذه المدة يكون وضع المتدرج هو وضع العامل .

التدريب الداخلي للكبار :

تنظم المنشآت كذلك اختبارات للمهارة على فترات بحسب ملاحظة هيئات الادارة للعمال البالغين . وفي المدن تكمل هذا التدريب عادة بمنهج خاص تنظمه الجامعات العمالية والنقابات الخ ... وبعد الشهادات التي تمنح بسبب ذلك مستندات رسمية تؤهل حاملها لشغل المناصب المناسبة لها في كل منشآت البلاد وتشار عادة الى هذا التدريب . والنجاح أو الرسوب في امتحاناته في التقارير الدورية لهيئات الادارة في المنشأة . كما تسمح القانون أيضا للمنشآت بأن تمنح أعضاء جماعات العاملين اجازات خاصة بأجر أو بدون أجر للدراسة أو التدريب المهني .

المنح الدراسية والتدريب الخارجي :

تسهم المنشآت بطريقة أخرى في التدريب المهني أو العام — وذلك هي تمويل الدراسات الثانوية والجامعية (٢) . ومع أن ذلك اختياري خالص ، الا أنه أصبح في الأيام الأخيرة شائعا .

---

(١) رأت البعثة في سجلات كثير من المنشآت التي زارتها القرارات عن مختلف جوانب ظروف عمل المتدرجين — بما فيها مواعيد الأجور لمختلف الحرف . وقيل لها في احدى الحالات ان منح المتدرجين زيادة كبيرة جدا في حرفة معينة (سمك المعادن) أريد به أن يعيد مجلس العمال النظر في اختيارات الغلمان ، الذين كانوا فعلا قد اختاروا جميعا حرفا شائعة (كالميكانيكا مثلا) .

(٢) طبقا للاحصائيات التي قدمها المعهد الاتحادي للاحصاء فان ٥١٣٩ طالبا جامعيا منحوا منحا دراسية من مشتاتهم في السنة الدراسية ٥٨/٥٩ (مقابل ٣٦١٧ سنة ٥٧/٥٨ — و ٢٥٧١ سنة ١٩٥٧/٥٦

تعقيب من المترجم جاء في احصاء الجيب الذي نشره المعهد الاتحادي للاحصاء ص ٩٤ تحت عنوان « المنح الدراسية » الاحصائيات الآتية

منح دراسية لعمال مهرة سنة ٦٣/٦٤	٥٤٦٦
منح دراسية لتدريب مهني آخر سنة ٦٤/٦٤٣	٥٦٣
مدارس مهنية ثانوية	١٧٩٩٩
جامعات ومدارس عالية	٢٤٤٤٩

— المترجم —

وكل المنشآت الموجودة تقريبا تقدم الآن منحا دراسية من هذا النوع (١) وبعضها مسابقات كالتي يعقدها عدد بعض الملاحظين والمشرفين • ولما كانت المنشآت بصفة عامة تحاول عن طريقة هذه الوسيلة أن تحصل على أفراد أكثر كفاية ـ فانها توجه هؤلاء الدارسين وجهة المجالات التي تحتاج اليها نوع خاص (ولهذا العرض وضع بعضها برنامجا للتدريب طويل المدى) وبهذه الطريقة يساعد على أن تحكم العرض • وبالاضافة فان الصلة المباشرة التي تقوم بين الدارسين والمنشأة عندما ينتهي الأولون دراستهم ، تمكن أن يساعد المنشأة على أن تمارس نفوذا ايجابيا على تدريب الدارسين (٢)، كما تمكن أن تكون ضمانة على أن الدارس سيعمل فيما بعد داخل المنشأة في العمل الذي مرن عليه ، على أن العامل بقبوله منحة دراسية لا يعد ملزما ـ بصفة رسمية ـ بخدمة المنشأة عندما تنتهي مدة دراسته (٣) •

---

(١) في منشأة للصناعات الغذائية يتراوح عدد عمالها بين ٢٠٠٠ و ٣٠٠٠ أشير الى ٢٠٠ منحة دراسية أو تربيتية أخرى لدراسات أو لتدريب مهني ، بما فيها ٤٠ منحة جامعية كاملة • ويعمل عدد كبير من المقدمين والعمال العاديين ساعات أقصر من الساعات المقررة ليمكنهم حضور المناهج المسائية • ومنح مثل هذه المنح هو اختصاص لجنة خاصة يرأسها رئيس مجلس العمال ، وفضلا عن هذا فان سجل مجلس الادارة يوضح انه في كل جلسة تقريبا أعفي عدد من العمال لمدد تتراوح بين أسبوع وعدة أشهر ليمكنهم دخول الامتحانات أو الدراسة (أجازة خاصة بأجر أو بدون أجر) كذلك فان مجلس العمال قرر بالاشتراك مع بقية منشآت الاقليم ـ تأسيس مركز للتدريب ملحق بالمنشأة

(٢) عادة ما يكون مجلس الادارة هو الذي يمنح المنح الدراسية داخل حدود الاعتمادات المتاحة ويكون هو المسئول عن الاتصال بالدارسين • ولما كانت هذه الحالات تسوى عادة على أسس فرديه فانها توضع في جدول الأعمال تحت عنوان « أعمال أخرى » فمثلا كان أمام مجلس الادارة خطابان من اثنين يدرسان في الجامعة يشيران الى فشلهما في اختيار الامتحان ، ويسألان مد منحهما • وبعد مناقشة مختصرة تقرر الرد عليهما بمد المنحة لمدة سته أشهر على الأكثر وأن منحهما سيخصص بنسبة ٢٠/ وفي حالات أخرى كانت البعثة حاضرة في اجتماعات لجنة التدريب التابعة لأحد مجالس العمال وقت أن كانت تضع برنامجا للسنه القادمه • وتقييم النتائج التي أمكن الوصول اليها بفضل البرامج المختلفة الموجودة • ويوجه اهتمام خاص الى فشل الدارسين أو تأخرهم • ووضعت الاجراءات المختلفة للابقاء على الصلات بين الممتعين بالمنح الدراسية والمنشأة •

(٣) اذا لم يذعن لالتزاماته تجاه المنشأة ـ فان شخصا يتلقى منحة دراسة يسطر منه ـ دون ريب أن يعيد المبلغ الذي تكلفه ، ولكنه في الظروف الحالية ، فانه يجد دائما منشئات أخرى (أو سلطات أخرى •• الخ) مستعدة لتدفع عنه ذلك • ومثل هذا =

ومن الظواهر الباررة في تدريب التدريب في يوجوسلافيا التعاون بين المنشآت ولا سيما تلك التي في دور التأسيس أو النمو السريع وقد لوحظ مثال نموذجي للتعاون الايجابي من هذا النوع في منشأة كبيرة بدأت وشيكا العمل ودرب فيها كل الملاحظين الفنيين ـ بما فيهم عدد من العمال المهرة الذين يشغلون بعض المناصب الموجهة ـ بقضاء عدة أشهر في منشأة أخرى تعمل في الصناعة نفسها ، وهذا التدريب الذي موله مؤسسو المنشأة الجديدة لم يتسبب أية صعوبة خاصة رغم أن تكوين هذه المنشأة المزودة بأحدث الآلات كان محل الاهتمام البالغ من المنشأة القديمة بالنسبة لدواعي المنافسة التجارية (١) .

التدريب العملي على الادارة العماليه :

لقد اعتبر أن حق التدريب على الاداره العماليه هو المساهمة الايجابية لمئات الآلوف (٢) من العمال في اجراءات هيئات الاداره العمالية . وتنظيم كبير من المنشآت مناهج وحلقات لأعضاء هيئات الاداره العمالية لمساعدتهم على حضور برامج التدريب التي تنظمها النقابات أو الجامعات العمالية .

وقرر المؤتمر العومي للنقابات الذي عقد في مايو سنة ٥٩ أن ربع الذين كانوا أعضاء في مجالس العمال في هذا الوقت (ويبلغ مجموعهم

= الاجراء يثير في الواقع كثيرا من المشادات والنقد ، وخاصه بالنسبة للمنشئات التي تقع على مسافة من المراكز الحضريه . وحيث يكون من العسير احتداب حريجي الجامعات.

(١) وعمليا فان كل المنشآت الصناعية من أي حجم ، استطاعت أن ترتب فترات للتدريب لمدة عدة أشهر في المنشآت الأحسن لعدد معين ـ وفي حالات عديدة يتضمن هذا العدد كثيرا من الفنيين والعمال المهرة . وقد ساعد مكتب العمل الدولي وحده في تنظيم وتمويل ١٧٠٠ فترة تدريب من هذا النوع في عدد من الدول الأوربية (وفيهم عشرون متدربا من المنشآت السابقه الاشارة اليها والتي يعمل بها أكثر من ٢٠٠٠ عامل) ومن المعترف به بصفة عامة ان المنشآت اليوجوسلافية ـ ولا سيما هيئات الادارة العمالية فيها ، قد قدرت بسرعه قيمه هذه التجربة وأنها تخصص عناية فائقة في اختيار المتدربين ووضعهم في الوظائف المناسبه ، واشاعة الخبرة التي حصلوا عليها بين الأعضاء الآخرين لجماعة العاملين . وبالاحمال فان برنامج التدريب الفني الخارجي كانت له نتائج مشجعه في كل هذه الاعتبارات . ولكن يمكن أن يذكر أيضا أن مكتب العمل الدولي يساعد الحكومه اليوجوسلافيه ـ كجزء من المشروع الذي يقوم به بمقتضى الصندوق الخاص للأمم المتحدة الذي بدأ في سنة ٦٠ ـ على اقامه خدمه مركزية للتنسيق وتأسيس ثمانيه مراكز لتدريب الملاحظين والمشرفين والعمال الماهرين .

(٢) أنظر الجدول هـ في الملحق ١ وقد قدر أن ٨٠٠ ر٠ عامل كانوا حتى ذلك الوقت في هيئات الادارة العمالية .

٢١٥٠٠٠) تابعوا مناهج تدريب نظمت لهم فى المواضيع الاجتماعية والاقتصادية . ومن المحتمل أن تصبح المدن والمشآت فى ذلك يرجح عبره ، والتدريب الذى يشرف عليه الجامعات العماليه (التى كان يوجد منها ٩٧ سنة ١٩٥٨ مقابل ١٥ سنة ١٩٥٣) لا يمكن اهماله ويسمى لبعض هذه الجامعات فى المدن الكبيره مئات من المساعدين الخارجيين (حوالى ٥٠٠ فى زعرب وبلجراد) كما يجرى تدريبات خاصه لرؤساء وأعضاء مجالس العمال ومديرى المنشآت الخ .. وتضم مناشطها - التى يبدو أنها قسمة بين النشيط العام والتدريب المهنى والتدريب على الاداره - ستة آلاف فصل أو محاضره حضرها مليون شخص تقريبا (١) .

وكمثال - فاننا نضع فيما يلى قائمة بالفصول والصور الأخرى للتدريب المهنى الذى قدمته منشأة لعمالها البالغين ١٠٠٠ عامل . وقد أسست المنشأه بعد الحرب العالمية فحسب ، ووجدت لذلك أن من العسير عليها أن تحصل على العاملين المهره (٢) والاكفاء .

١ - تدريب العمال العاديين :

(أ) مدرسة صناعية لتعليم العمال المهره (مده ثلاث سنوات) وقد أقامتها المنشأه نفسها لعدم وجود مركز تدريب مناسب فى المنطقة .

(ب) مركز التدريب السريع للعمال المهره فى بعض الأقسام (وتوجه خاص العمال الجدد) .

(ح) مناهج المتابعه للعمال الذين يريدون مواصلة تدريبهم أو تغيير حرفهم او وظائفهم .

---

(١) هذه الارقام لا تعطى مناشط الجامعات السبعه التى وجد منها ٧ سنه ١٩٥٨ ونظمت أكثر من ٢٠٠ فصل أو محاضرات حضرها مليونى ومائتى الف شخص (كتاب الاحصاء السنوى الذى نشره المعهد الاتحادى للاحصاء)

(تعقيب للمترجم) أشرنا من قبل (عند الحديث عن منظمات العمال بالفصل الثانى) الى المعنى الخاص لكلمه « جامعه » فى يوجوسلافيا . وذكرنا عدد الجامعات العمالية والشعبة عام ١٩٦٣/٦٢ « المترجم » .

(٢) يعهد بمحتويات ومضمون برامج التدريب الى قسم خاص بالمنشأة ويعمل مركزال تدريب المهنى الذى يتعاون مع رؤساء الأقسام المختلفه ، تحت اشراف لجنة خاصين يكون احداهما من ممثلى هيئات الادارة العماليه والثانيه من الفنيين

٢ ـ تدريب هيئة المدرسين والفنيين :

(أ) حلقات متقدمة فى التدريب ٠

(ب) حلقات متقدمة عن العلاقات العمالية وتنظيم العمل ٠

(ح) حلقات فى تدريب المدربين « ومشاريع » استكمال التدريب على الوظيفة وتحضير كبار المتقدمين ورؤساء الأقسام والعمال عبر الندوات ومناهج وحلقات تنظمها المراكز والمعاهد فى أهم المدن وتوجه خاص فى فترة تنظيم الانتاج ـ ادارة الأعمال ـ شئون الافراد وتقديم الخدمات على حساب المنشأة ٠

٣ ـ مناسبات تدريبية أخرى ٠

(أ) حلقات لرؤساء توكيلات المصانع ٠

(ب) مناهج للعاب والاحمال والآلة الكاتبة ٠

(ح) حلقات لأعضاء مجلس العمال ومجلس الادارة ٠

(د) محاضرات وأفلام لأغراض التدريب ٠

(هـ) التدريب عن طريق مجلة المنشأة ٠

ويمكن أن نعزى الاهتمام الكبير بالتدريب المهنى فى المنشآت اليوغوسلافية ـ الى حد كبير ـ الى أن المنشآت عليها أن تعتمد على جهودها الخاصة فى الحصول على الأفراد المدربين ـ وأن تقدم التدريب بنفسها ـ اذا لم يمكنها تعيين مثل هؤلاء الأفراد من الخارج ٠ وقد سهل مناخ التدريب فى حالات كثيرة العوائق الكثيرة ـ ومن المتفق عليه أن الاجراءات الراهنة غير كافية ٠ ولا تزال توفير المعلم وتقديم برامج التدريب ـ خاصة للدرجات الوسطى وهيئات التمرين من أكبر المهام التى تجابه الصناعة ٠ (١)

---

(١) تضمن قرار للجمعية الاتحادية عن تدريب الشباب بتاريخ ٤ يونية سنة ١٩٦٠ التقديرات التالية لما سيحتاج اليه البلاد من العاملين الاضافيين المؤهلين خلال مرحلة السنوات الخمس التالية (١٩٦٥/٦١) ٠٠ ر٦٠ احصائى مؤهل تأهيلا عاليا ـ ٠٠ ر١٨٠ فنى مؤهل تأهيلا متوسطا ـ ٠٠ر ٨ عامل ماهر جدا ـ ٠٠ ٣٢٥ عامل ماهر ونص القرار على أن المنشآت يجب أن تكون القوة الأساسية فى المجتمع لتدريب الشباب ومع ان القرار أكد أهمية دور هيئات الادارة العمالية فى هذا الصدد ـ فانه =

تأديب والتزامات العمال :

تسعى الاداره العمالية أن تسوى جماعات العاملين بنفسها المشاكل الناجمه عن تأديب العاملين فيها • ومع أن القانون الأساسى لسنة ١٩٥٠ لم يتضمن نصا صريحا فى هذا الصدد فان هذا « التأديب الذاتى » قد اعتبر منذ البداية كأحد المهام الأولى للمجالس العمالية الجديدة (١) وفى سنة ١٩٥٢ وضعت سلطات مجالس العمال فى هذا الصدد بمقتضى أمر انحادى ينص على تكوين « محكمه تأديب » فى كل منشأه من عضوين يعينهما مجلس العمال وعضو يمثل النقابة • وتنظر هذه المحاكم فى كل المخالفات الكبيره للنظام كما تنظر فى الاستئنافات التى يتقدم بها العمال فى الحالات التى هى أقل خطوره وينص قانون علاقات العمل لسنة ٥٧ على قواعد أخرى فى هذا الموضوع •

وقد وضع القانون مبدأين جوهريين هما (٢)

(أ) أن الاحتفاظ بالتأديب العمالى وتدعيمه هو مسئوليه جماعة العاملين فى كل منشأة وهيئات الاداره فيها • وعليها ـ داخل اطار القانون ـ أن تضع القواعد التى تحدد مسئولية العمـــال فى حالة مخالفتهم النظام •

(ب) خلال ساعات العمل ، فان المدير هو رأس حمـــاعة العاملين بأسرها فيما يتعلق بنواحى التأديب وتمارس السلطات التى منحهـــا له القانون (٣) وعدد قانون العلاقات الصناعيه لسنة ٥٧ من المخالفات

= دعا كل المنشئات الى تقدير احتياجاتها من التدريب فى المستقبل ، واختيار برامج التدريب التى تعتزم المشاركه فيها ـ وأن تؤسس ـ ولو بالتعاون مع المنشآت الأخرى ـ المعاهد المناسبه للتدريب الأولى أو العالى • ونص القرار على أن تضع المنشآت بنفسها الأهداف والبرامج للمعاهد التى تؤسسها • وفى المستقبل ستتكون كل نظم التدريب الفنى أو المهنى قائمة على أساس مراكز التدريب داخل المنشآت •

(١) هذا الجانب من جوانب الادارة العماليه كان مما ركز عليه ـ بوجه خاص ـ الرئيس تيتو عند اثارة الجمعيـــة الاتحادية للقانون سنة ١٩٥٠ ـ أنظر بوربا يوغسلافيا سنة ١٩٥٠ •

(٢) للمزيد من التفصيلات أنظر نص قانون علاقات العمل فى السلسله التشريعية لمكتب العمل الدولى لسنه ٥٧ (يوغوسلافيا) •

(٣) يمكن أن يقارن هذا النص فى القانون بالنص الآخـر الذى يعطى رئيس مجلس العمال سلطات تأديبية خلال انعقاد اجتماعات المجلس • وفى كلتا الحالتين يجب التصديق صراحة أو ضمنا من الهيئات المختصة داخل المنشأة •

التى يعاقب عليها • وبمقتضى القسم ٢٧٠ من هذا القانون بعد المخالفات الآتية من المخالفات الخطيرة لنظام العمل اساءة استخدام سلطة الوظيفة أو استغلالها • أى عمل – أو اهمال – يقوى أو يحول دون التشغيل السليم للمنشأة • الحجز عن حمايه ممتلكات المنشأة • الرفض دون مبرر مقبول لأداء الأوامر الخاصة بالعمل عندما تعطى من السلطة المختصة أو من رئيس • اكتساب فوائد مادية من عمليات المنشأة أو « احتكارها » ذلك • الغياب دون مبرر عن العمل لأكثر من ثلاثة أيام متوالية • اعتداء الآخرين بالمنشأة على الفوضى أو العنف • كما نص القانون (قسم ٢٦٦) على أن العامل يجب أن يؤدى عمله بنفسه وعلى مسئوليته الخاصة •

وتشمل نصوص التأديب كل العاملين اليدويين والكتابيين الملاحظين والمتعهدين دون استثناء • ويجب ايضاح التفاصيل فى قواعد المنشأة (١) والعقوبات المسموح بها بمقتضى القانون هى الآتية

الانذار • التوبيخ العلنى • الغرامه • التنحيه عن منصب بتعيدى • الفصل • ويجب ألا تجاوز الغرامة ١٠ / من الدخل الشخصى للعامل طوال ثلاثة أشهر • أما الفصل التأديبى فلا يمكن أن يؤمر به الا نتيجة للمخالفات الخطيرة أو السلوك الذى يؤدى الى الخساره أو غيرها من العواقب الوخيمة • أو يؤدى الى ايقاع خطر خاص بالمنشأه – كما يمكن فصل أى عامل فى حاله توالى مخالفاته الكبيره (٢) •

ويجب ألا يعاقب أى عامل قبل اعطائه فرصة لعرض قضيته – ويمكن أن يعين محاميا ليدافع عنه أو يقوم بتمثيله نقابته فى جلسات هيئات التأديب •

ويمكن للمدير ، أو أى شخص آخر يعين فى اللائحة ، أن يوقع عقوبة الانذار أو التوبيخ كما يحق للمدير أيضا أن يوقع الغرامة التى لا تجاوز ٥/ من دخل العامل الشهرى والعقوبات الكبرى توقعها لجنة

---

(١) لا يمكن أن تصنف القواعد الى العقوبات القانونية أو تدخل عقوبات أخرى (كأن تحرم عاملا أجازته السنوية) ولا يسمح بأى تغيير فى التعريف القانونى للمخالفات (باعتبار غياب عامل لنوم واحد مخالفة كبيرة – فى حين أن ذلك انما ينطبق على غياب ثلاثة أيام متتابعة) أو الفوضى خارج المنشأة الخ •••

(٢) المخالفات التى تعد خطرا خاصا على المنشأة يجب أن تحدد فى قواعدها والحذر من ملاحظة تحريم التدخين فى مخازن أو مخازن تختزن مفرقعات أو مواد محرقة من أكثر أمثلة ذلك شيوعا •

عقوبات تكون من مندوبين عن مجلس العمال (يشغل أحدهما منصب رئيس اللجنة) ومندوب عن النقابة ولهذه اللجنة أيضا سلطة النظر فى تظلمات العمال ضد العقوبات التى توقعها المدير أو غيره من الرؤساء (١)

وتعد حكم اللجنة فى تظلم مقدم من عامل عن عقوبة يوقعها المدير نهائيا • وفى الحالات الأخرى يمكن استئناف حكم اللجنة الى المحكمة التأديبية الملحقة بلجنة الشعب فى الكومون ، ويمكن أن يستأنف المدير أو النقابة بمقتضى هذا الاجراء • وتضم المحكمة التأديبية بلجنة الشعب ثلاثة أعضاء — اثنان معينان من اللجنة والثالث من النقابة (٢) وحكمها نهائى (٣) •

والحالات التأديبية ضد مدير المنشأة أو أعضاء مجلس العمال أو مجلس الادارة أو لجنة التأديب يجب أن تقدم مباشرة الى المحكمة التأديبية لكومون • وفى مثل هذه الحالات فان مجلس العمال بصفة الاجراءات موضع التنفيذ • ، يرفع الاستئناف — الذى قد تقدمه أى فريق من الفريقين — الى المحكمة التأديبية بالاقليم •

ويعطى القانون المدير (أو أى رئيس مسئول) سلطة ايقاف أى عامل اتخذت ضده الاجراءات التأديبية لسبب الانتهاك الجسيم للنظام • كما يمكن ذلك أيضا بالنسبة للعامل الذى يضبط وهو يقوم بفعل مخالفة خطيرة • ويجب على المدير أن يضع قراره لكى يناقش فى أول جلسة لمجلس الادارة الذى يكون حرا فى اعتماد القرار أو الغائه • ويستحق العامل الموقوف خلال مدة وقفه تعويضا يماثل الدخل الذى خسره •

ويجب — بحكم القانون — على أى عامل تسبب خسارة للمنشأة نتيجة

---

(١) ترفع القضايا عادة الى لجنة التأديب بالمنشأة بناء على طلب المدير الذى يجب أن يضع بيانا مسببا عن ملابسات الحالة وقد تأمر اللجنة بزيادة التحرى وقد تعين محققا ، ويمكن أن تستشير المنشآت الأخرى أو الهيئات القضائية الادارية • والجلسات كلها علنية ، وتنعقد عادة بعد ساعات العمل • ويجب أن تقدم حيثيات حكم اللجنة ، وأن يخطر بها كتابة العامل ، والمدير ، واللجنة النقابية فى المنشأة •

(٢) لايشترط عضو فى المحكمة التأديبية فى عضوية من المنشأة التى يعمل بها •

(٣) يمكن استئناف أى قرار عن « المواضيع » التأديبية اذا كان فيه مخالفة للقانون • « بوساطة » المدعى العمومى أمام الهيئة العليا مباشرة (المحكمة التأديبية فى الاقليم اذا كان القرار قد اتخذته محكمة الكوميون) ويمكن للعامل من ناحيته أن يودع مجلس العمال أو مجلس الادارة شكوى ضد قرار اتخذته هيئات التأديب فى المنشأة • ويمكن أن يرفع الأمر الى القضاء اذا رأى أن القانون قد انتهك •

لفعل عمدى أو لاهماله ـ أن نعوض المنشأه ، ويمكن لمجلس العمال ـ اذا سمحت بذلك الملابسات ـ أن يخفض فيمه الخسارة التى يجب دفعها أو حتى يطرحها كلية اذا لم تكن الخسارة عمدية · (١) ·

وهكذا فان الاجراءات التأديبية قد تركت الى حد بعيد الى اشراف هيئات الادارة العمالية · ويبدو أن سلطات محاكم الكومنوس والاقاليم لم تؤد عمليا الى تدخل لا مبرر له أو اهمالها على شئون المنشأه الداخلية ، ومن وجهة نظر العامل الفردى ، فان هذه الاجراءات تمثل ضمانات اضافية هامة ضد الاضطهاد فوق وأهم من اجراءات الاستئنافات العادية ·

ومن العسير اجراء أى تقييم عام للأثر العملى لهـذا الاستقلال فى الشئون التأديبية لأن المعلومات والمراجعة العامة غير ميسره ، ولكن من المؤكد أن الاداره العمالية لم تؤد الى الاستهانة بالنظام ، ومعظم حالات النقد (٢) فى تقارير مكاتب التفتيش العمالى تنصب على استخدام موظفى التفتيش سلطات التأديب (بالمبالغة أو توقيع عقوبات على من لا يستحقها) وفى بعض الحالات من هيئات الاداره العمالية (٣) ·

---

(١) اذا أصبح من الضرورى تقدير مبلغ الضرر أو التثبت من الملابسات والمسئوليات بالضبط ، فان ثلاثة خبراء يختارون من بين قائمة الخبراء بمعرفة مجلس ادارة المنشأة · ويمكن ان يصدر المدير أوامر بدفع خسائر لا تجاوز ١٠٫٠٠٠ دينار · ويمكن أن يصدر ذلك محامى العمال اذا كان المدير هو الذى تسبب فى الخسارة · وعندما يجاوز الضرر عشرة آلاف دينار · فلا يمكن الحكم بالتعويض الا بالطرق القضائية العادية ·

(٢) لعل هذا يعود الى أن معظم التقارير المتاحة تشير الى الفترة السابقه على التنظيم الحالى عندما كانت سلطه مكتب المدير أوسع نطاقا بكثير بحكم الامر الواقع والقانون مما هى الآن وفى بعض الحالات كان الشطط فى التأديب الذى عائدا الى الظروف الخاصة فى بعض فروع الصناعه أو الاقتصاد (كالسكك الحديديه) واساءة استخدام السلطه التأديبية تحدث عالبا فى فروع غير صناعية كالبناء والتجاره ·

(٣) تضمن تقرير عن الادارة فى مصانع الصلب عن الفترة التى سبقت تطبيق القانون الحالى « بعريدا » ل ١٧٨ عقوبة وقعت فى الفترة ما بين يوليه وسبتمبر سنة ٥٧ · (وقد كان التعريد طبقا للأقسام وأنماط العقوبة) وهذا الرقم يصل الى ٦ أو ٧/ من مجموع القوى العاملة · ومن هذه الـ ١٧٨ عقوبة كان هناك ٣ حالات فصل لأسباب تأديبية و ٥ لبعضه أضرار وخسائر (أمر بها مجلس العمال بعد المناقشه فى اجتماعات الأقسام) و ٣ حالات نقل وغرامة تأديبيه تصل الى ٥/ من كسب العامل الشهرى · كما كان هناك ٥٩ حالة انذار وتوبيخ و ١٠٧ حالة خصم أجر يوم · وقد تظلم قرابة ٨٠/ من الذين عاقبهم رؤساء الأقسام الى المدير ، بينما تظلم ٣٠/ ضد عقوبات المدير الى مجلس الادارة · ومن ناحيه أخرى فان التظلم الى مجلس العمال كانت « نادرة جدا » والارتفاع الكبير فى عدد حالات التأديب الذى تظهره هذه الارقام يعود ـ فيما يبدو ـ الى السياسة =

اجراءات المظلم والشكاوى والاضرابات :

يمكن أن يقدم الملتمس ضد أى قرار للمنشأة بمس علاقات العمل. وقد وصفت فى المبدأ السابقة اجراءات الالتماسات فى حالتى الفصل والتأديب . ولكن فيما عدا هذه الحالات الاستثنائية ، فان القانون يتيح لكل عضو من أعضاء جماعة العاملين أن يقدم شكوى عن اى اجراء اتخذ ضده كنقله الى وظيفة معينة ، أو معدل الأداء الذى يتطلب أن يبلغه أو احتساب مكاسب أو طول مدة اجازته السنوية الخ .. ففى أية حالة من هذه الحالات يمكن أن يتقدم الى هيئات الادارة العمالية المعينة فى القواعد .

ويتطبق هذا الاجراء نفسه على المطالب التى يتقدم بها العمال سواء كانت مقامه على أساس قانونى أو على أساس قواعد المنشأة نفسها .

كما تسمح القانون للعامل أن يتقدم الى مكاتب التفتيش العمالى ، والى المحاكم ، ولهذا ، فان أى اجراء غير قانونى يمكن أن تتخذه المنشأه يخضع لمراجعة مزدوجة ادارية وقضائية .

والعدد الأعظم من الشكاوى والتظلمات المقدمة من العمـــال والتى أشير اليها فى تقارير مفتش العمل واحصـــائيات المحاكم ، تظهر أن هذا الاجراء ــ فيما يبدو ــ ليس كمالبا وأنه فى الواقع مألوف جدا بين العمال على ان الشكاوى والتظلمات تأتى عادة من المنشآت القديمه والمنـــاطق المتخلفة (١) .

= الحديدة لمجلس العمال الذى قرر أيضا ألا يأخذ مزيدا من العمال الذين يعيشون على المزارع الصغيرة والفوا العيش بطرائقهم الخاصة واشتهروا بالتأخير ، ولا سيما وقت الحصاد . وفى منشأة أخرى لم تحدث عقوبات خلال عام باستثناء غرامتين وقعتا على ملاحظين لمخالفه قواعد الأمن الصناعى . ويتطبق هذا أيضـــا على منشـــأة كبيرة للمواد الغذائية فى الاقليم المجاور حيث لم تقدم الى لجنة مجلس الادارة عام ٥٩ سوى أربع حالات تأديب اثنتان تتعلقان بسرقات صغيرة (تاكوين زيده الخ ..) وتمحصتا عن الحكم بفصل العمال . وفى حالة أخرى فرضت الغرامة القصوى على موظف التنفيذ الذى لأنه استخلص من مجلس الادارة ادنا باستعارة احدى عربات المنشأة يوما لنقل معدات بناء لمنزله الخاص ، ولكنه عمليا أغارها لآخر ولأغراض أخرى من ناحية ثانيه ، فان « العقوبات الصغيرة » للتأديب كانت فى هذه المنشأة قاسية جدا .

(١) فى كثير من المنشآت شكل مجلس العمال لجنة أو أكثر للتظلمات والشكاوى للفصل فى النزاع ، وفحص مطالب الأفراد ، والكتابه الى المجلس ، فمثلا فى احدى المنشآت التى كانت فيها معدلات أداء الناتج هامة بوجه خاص تضمنت « قواعد معدلات الأداء » اجراء لتسوية شكاوى العمال . وكانت المرحلة الأخيرة هى التظلم الى « لجنة معدلات الأداء » المكونة من أربعه أعضاء يعينهم مجلس العمال ومندوب عن النقابة . وأى قرار =

ولا يمكن لمكتب التفتيش العمالى أن يتدخل الا للمساعده فى الوصول الى حل ودى • وأقصى ما يمنحه القانون من سلطة هو أن يأمر باجراء مؤقت لحماية مصالح العمال فى انتظار حكم الهيئات المختصه • وأحكام المحاكم نهائية (٢) •

ويجب أن تكون كل القرارات التى تمس أعضاء جماعة العاملين بحرية ، كما يجب أن توضح الهيئة التى يمكن التظلم اليها • والمدى التى تقدم التظلم اليها • والمده التى يقدم التظلم خلالها • وهذا ينطبق أيضا على مدير المنشأه • ويوضح الاستمارات أو الأرانيك التى يسجل بها قرارات لجنه الفصل والتعيين عادة الوقت المحدد الذى يجب على المدير خلاله أن يخطر مجلس الادارة أو مجلس العمال بأى شكوى عن مؤهلات العمال الجدد •

وفضلا عن ذلك ، فان الهيئات الاداريه والقضائية التى تعالج المنازعات تحتفظ برقابة دقيقة للتشبث من أن القواعد والاجراءات تكون محل الملاحظة • وأية قرارات تتخذها هيئات غير مختصـــة تعتبر ملغاة وباطلة • وفضل ان مديرى المنشـئات الذين قاموا ــ تحت مسـئوليتهم الخاصة ــ بفصـل عمال أو توقيع عقوبات لا يخـولهم القـانون اياها أوقعوا منشأتهم فى خسائر جسيمة نتيجة للتعويض الذى منح للعمال وبالمثل ، فان أية عقـوبات توقع دون ان تسـمح دفاع العامل تعد أحد مبررات نقض الحكم • وبهذه الطريقة يحمى قانون علاقات العمل المنشأه على أن تعمل هيئات الاداره العمالية طبقا للأصول السليمة حتى وان لم تكن جماعة العاملين نفسها شاعره بحقوقها وواجباتها •

= لهذه اللجنة كان نهائيا بمقتضى القواعد ولكن اذا كان الموضوع على صلة بمعدلات الماتج للعامل الشاكى • واذا لم تجر تحريات أوليـة ، يمكن أن يقـدم التظلم أو الاستئناف الى مجلس الادارة مباشرة (أو فى حالات أخرى الى مجلس العمال أو جماعة العاملين) •

(١) ذكرت تقارير ادارات التفتيش العمالى فى جمهوريتى سلوفانيا وماكدونيا سنة ١٩٥٦ قرابة ١٠٤٨٦ و ١٤٧٢٨ مخالفة (على التوالى) تتصل بعلاقات العمل فى حين أن العمال فى جمهورية سلوفانيا صغف العمال فى جمهورية مقدونيا •

(٢) يمكن أن يتقدم العمال أيضا الى النقابة للمساعدة • فطبقا لمسح حديث ، فان اللجان النقابية فى ٥٧ اقليما تلقت قرابة ٣٢٠٠٠ شكوى وطلبا من العمال سنه ٥٨ و١٩٥٩، بينما تلقى المجلس المركزى النقابى أكثر من ٩٠٠٠ ، وعلى الرغم من ذلك ، فان تدخل الهيئات النقابية فى المنازعات الفردية لايزال الى حد ما استثنائيا • وطبقا لبعض المصادر فانه ليس دائما شديدا أو محكما• فمثلا ذكر تقرير ادارة التفتيش العمال فى سلوفانيا سنة ٥٧ (الذى سبقت اليه الاشارة) ان من بين ٤٠٧٥ اقتراحات بفصل عمال وضع =

ولا يصمت التشريع السوفيتي صمتا معيبا عن الموقف الجماعي عن العمل . وهكذا فان الاضراب - من الناحية القانونية - لا يعد مشروعا أو محرما . وعلى كل ، فقد يمكن تفسير القيام بالاضراب بأنه انتهاك لبعض القواعد القانونية المعينة ، وخاصة لبعض المبادىء الاساسية للادارة العمالية التي تربط بين المجالس العمالية وجماعات العاملين برباط الادارة الحسنة .

وفي الوقت نفسه فلما كانت جماعة العاملين في منشأة أو مجلس العمال هو الذي يقرر بنفسه ، ولنفسه (في الحدود الممكنة طبقا لدخل المنشأة) طريقة مكافأة العاملين . وتحديد معدلات الكسب . ولما كانت له السلطات الكاملة لتسوية كل مسائل العمال الأخرى كما رأينا ، فان العمال طبقا لروح هذا النظام - لا تكون لديهم مصلحة في ايقاف العمل وعادة فانهم - بالتطبيق لروح هذا النظام - لا تكون عليهم سوى الوصول الى رأي يتفقون عليه دون أن تكون هناك مخالفة للقانون . ولا سيما أن أي ايقاف للعمل سيؤثر على الانتاج ، وسيؤثر بالتالي على المبلغ المتاح للتوزيع ككسب عمل (١) .

وطبقا لهذا كله ، فان الاضراب - كوسيلة لضمان ظروف عمل أفضل - يعد - من وجهة نظر القادة السوفيتيين وسيلة عنيفة وغير محددة. ولا يكون له مكان بالتالي في الممارسة العادية أو الادارة العمالية.

ومن ناحية أخرى . فقد يرى العمال أن للتوقف عن العمل ما يبرره في بعض الملابسات الخاصة . كأن تكون هناك اخلالات حادة في وجهات النظر فيما بينهم داخل المنشأة . أو اذا أثقلت المنشأة بالبرامج يرون أنها غير عادلة . كالبرامج الضريبية ، ومع أن حالات من هذا النوع قد حدثت ، فان الملابسات التي حدثت فيها تعد استثنائية بحيث لايمكن تأسيس قاعدة عامة عليها .

= أمام اللجان القادرة للموافقة (بالتطبيق للأحكام القانونية النافذة وقتئذ) فان ٨٦٩ فحسب (أو ٦٪) رفعت - وفصلا عن هذا ، فطبقا للتقرير نفسه ، فان الأسباب المبررة للفصل فحصت بدقة بمعرفة مجالس التحكيم التابعة للكومسون التي كانت - طبقا للقانون النافذ وقتئذ - بمثابة استئنافات العمال .

(١) لما لم يكن هناك مقابل أو كسب عن الساعات التي لا يؤدى فيها عمل بالفعل ، فان قرارا من جماعة العاملين - أو مجلس العمال - بالتوقف ، يكون أشبه بالاعلاق الذي يمارسه أصحاب الأعمال ، مما هو بالاضراب المألوف .

اداره شئون الأفراد ووسائل الاتصال :

رأينا أن القانون اليوجوسلافى ، والممارسة اليوجوسلافية يستهدفان الربط بين السياسة العامة لشئون الافراد واداره الشئون العادية التى تطرأ من يوم الى يوم أو على الاقل يحاولان ذلك فى الشئون التى لها بعض الأهمية الخاصه • وهذا ما توضحه نجلاء الاستمارات أو الأرانيك القياسية المستخدمة فى المنشئات المتوسطة والكبرى • فبعضها (كالاستمارات المستخدمه فى تعيين الوظائف • والنقل والاجازات) يوضح هيئة الادارة العمالية التى يمكن الاستئناف اليها ، بينما يرسل البعض الآخر الى هيئات الاداره العمالية (كاقتراحات المدير بتعيين أو فصل بعض عمال) كما أن هناك أرانيك أخرى تحمل توقيع هيئات الادارة العمالية نفسها (١) ومن هنا فان اداره شئون الافراد تتوقف ـ الى حد كبير ـ على التعاون بين هيئات الاداره وجماعات العاملين •

وما دام الامر كذلك • فان من الواضح أن علاقات العمل تتطلب عمليا قسما خاصا لتولى شئونها • وقد سبقت الاشارة الى الجانب السياسى لعلاقات العمل بين هيئات الادارة العمالية والمصالح والادارات الحكومية وخاصة عندما تكون الأخيره مسئولة عن شئون الأفراد • وفى هذا الصدد كان الموقف يتفاوت تفاوتا كبيرا من منشأه الى أخرى طبقا للملابسات المحلية • وعملنا فان الاقسام أو ادارات شئون الأفراد تبدو صغيره (٢) •

وفى الوقت نفسه ، فقد تعد أية مناسبة يتدهور فيها علاقات العمل داخل المنشأة فرصة لاحياء الاهتمام بمختلف وسائل شئون الأفراد مثل التوجيه والاختبار المهنى ، واعادة التعيين ، والمناهج الخاصة الخ •• بمساعده أو دون مساعده الخبراء السيكلوجيين وغيرهم • ويظفر الحارب

---

(١) كل منشأة تصدر وتراجع استماراتها وأرانيكها طبقا لاحتياجاتها الخاصة • والاشارة هنا هى الى الأرانيك النموذجية التى وضعها مؤلفو الكتب التى تعد مراجع فى الادارة العمالية •

(٢) طبقا لتقديرات المجلة الأسبوعية « ارتور » يوجد فى المتوسط عضوان فحسب من جماعه العاملين فى المنشأة اليوجوسلافية لكل ١٠٠٠ عامل يعالجان شئون علاقات العمل• (فى حين قد قدر أن الامر قد يتطلب عشرة) والكثير من هؤلاء يعمل فى وظائف أخرى كذلك • ومن ناحية أخرى • فعادة ما تنقسم ادارة شئون الأفراد بين عدد من الأقسام والادارات • فمثلا يبدو من المألوف أن تكون تسوية منازعات العمال من مسئولية القسم القضائى الذى يكون عادة قسما خاصا أو له كيانه المستقل •

فى هذا الموضوع باهتمام كبير من الصحافة العمالية والمنشآت الرائدة كما تظهر تلك الكتابات عن هذا الموضوع فى الدول الأخرى ٠

وهذا ما يصدق أيضا على الاعلام والاتصال داخل المنشأة فان الادارة العمالية تتطلب قدرا كبيرا من أعمال الاعلام لكى تتاح لجماعات العاملين الالمام والمتابعة وابداء الاقتراحات ٠ وبالاضافة الى وسائل الاتصال التى سبقت اليها الاشارة ــ فان مجالس العمال فى المنشئات الكبيرة تنشر عادة نشراتها ومجلاتها الخاصة(١) وهناك النشرات المطبوعة عن اللوائح والقواعد وعدد آخر كبير من المنشورات التى تكتب على الآلة الكاتبة أو غيرها ٠ ويبدو ــ من وجهة نظر البعثة ــ أن الدوريات والمطبوعات لا تفيد الا قليلا من الرسوم والجداول التى تحدث الانتباه ، وتقتصر موادها عادة على الاحصاءات والوثائق والمستندات الخاصة بادارة المنشأة مثل القواعد الداخلية ٠ تقارير الادارة ٠ الميزانية ٠ الحسابات ٠ اعلان القرارات ، وما أشبه ٠ والمساحة المخصصة للترفيه أو « المواضيع » غير الفنية ضئيلة جدا ، وتكاد لا توجد٠

وقبيل انهاء هذا الفصل لابد من الاشارة الى أن النظام الحالى للادارة الذاتية فى علاقات العمل الذى نقل السلطات من أن تكون امتيازا للادارة الى أن تكون حقا من حقوق جماعات العاملين وأجهزة ادارتها لم يتحقق الا بعد معارضة وتكهنات بعض الخبراء وكبار الشخصيات فى الاقتصاد القومى والحياة السياسية ٠ ولم تخف ــ حتى بعض الذين ناصروا مبدأ الادارة العمالية ــ مخاوفهم من أن سلطة السيد ٠ وتوجه أخص المدير نفسه ، قد تتحلل بتأثير التغييرات التى سيؤدى اليها قانون علاقات العمل الحالى (ديسمبر سنة ١٩٥٧ ٠ ولقد خشى من أن مثل هذه الحكومة الذاتية الشاملة قد تدمر تماما مسئولية المدير عن الادارة الفعالة عندما يحرم حق اختيار مرءوسيه ٠

وقد عبر رئيس السكرتارية الاتحاديه للتشريع فى الكلمات التالية عن المشاكل التى أوجدها ــ فيما يرى ــ مبدأ الادارة الجماعية فى علاقات العمل فى كتيب نشره قبل اجازة قانون علاقات العمل ٠

« ويثور السؤال الى أى مدى يمكن أن ينظر الى المدير كرئيس لجماعة العاملين (فى المنشآت) ان هذا السؤال لغز لأنه مما يتعارض

---

(١) فى سنة ٥٩ قدر أن المنشئات تصدر ١٣١ جريدة و ١١٣ مجلة (تصرف النظر عن دور النشر) بين أسبوعية وربعية و (٣٢ جريدة و ٤٤ مجلة فحسب كانت تصدر فى فترات غير منتظمة) وعلى كل فيمكن أن تكون هذه الأرقام متضمنة لبعض الدوريات التى تنشر لأغراض تجارية ٠

مع مبادىء العلاقات الاشتراكية لأبين العمال أن يوكل الى فرد واحد مثل هذه السلطات فوق زملائه . وأن توقف حسابهم وأعمالهم على ارادة شخص آخر . ويصبح هذا الموضوع دقيقا وملحا فى حالة فصله وتعيين العمال . والاتجاه العام الذى لم يتحقق فى يوم وليله هو حرمان المدير من سلطاته فى شئون الأفراد حتى لا يكون فى سلطته أن يعين أو يفصل .»

على أن هذا يتعارض مع الوضعية الرئيسية للمدير ـ التى هى تنظيم العمل . والسؤال يثور عما اذا كان من الممكن تنظيم العمل فى ظل نظام لاتكون للرئيس فيه حتى اختيار مرءوسيه .. ؟ هل يمكن أن يعد المدير مسئولا عندما يقرر الآخرون ما اذا كان عامل أو آخر مطلوبا فى وظيفه.؟ ان المتحدث على مثل هذه الحالة للأمور ظاهره فى الصناعة حيث تقلصت سلطة المدير فى هذه الأيام (سنة ١٩٥٧) فعملية لم تعد المدير فى وضع يمكنه من فصل أى عامل . وقد قصت دراسة استفتاص سلطته قدما الى حد أن اقترح فى مشروعات القوانين الجديدة عن علاقات العمل (التى كانت وقتئذ محل الدراسة) أن يحرم على المدير نقل عامل من وظيفة الى أخرى . وانه لمن الواضح أن المدير فى مثل هذه الحالات لايمكن أن يقبل مسؤلية تنظيم العمل .»

ومع أنه من الواضح أن هذه المخاوف قد أصبحت الى حد كبير أثرا من آثار الماضى بين مديرى المنشئات والسلطات المحلية والمركزية ، فان الاستقصاءات الأخيرة توضح بجلاء أن مشكلة علاقات العامل ـ الادارة (ولا سيما حيث يتصل الأمر بالمقدمين) لاتزال بالنسبة لجماهير العمال حية وقائمة ، وهى بالفعل القضية الرئيسية .

فمثلا فى استفتاء حديث سئل فيه العمال عما اذا كانوا يودون تغيير وظائفهم أجاب أغلبية الذين ردوا بالايجاب ، انهم يودون العمل فى جو أفضل ـ وفى معظم هذه الحالات كانت شخصية المقدم هى السبب ، وفى مقابل هذا ، فان جزءا ضئيلا من العمال أجاب بأنه يرغب تغيير العمل لكسب المزيد من المال (فرانة ٢٠/ من الذين أجابوا بالايجاب (١)) .

---

(١) لقد ادت هذه النتائج الى القيام بتحريات لمراجعة النتائج بفحص التغييرات فى الوظائف التى تمت بالفعل بناء على طلب العمال أنفسهم الذين وجدوا وظائف فى منشئات أخرى ويبدو أن النسب المئوية للعمال الذين وجدوا أنهم يكسبون أكثر بعد تغيير وظائفهم كانت قرابة ٢/ ومن هنا فان معظمهم يجب أن يكون قد أدى ذلك لأسباب

وطبقا لاستفتاء أجرى فى عـدد من المنشئات الصغيره فى كرواتيا سنة ١٩٥٨ ، فان الأغلبية العظمى للعمال (٥٧٪) تقدموا الى هيئات الاداره العماليه عندما اعتقدوا أنهم لم يعاملوا بعدالة وفصل ٦ر٢٠٪ التقدم الى النقابات و ٩٪ فحسب تقدموا الى المدير أو المقدم • وطبقا للمؤلفين فان « مجالس العمال ومجالس الادارات تتمتع بالاحترام والسلطة حتى فى المنشئات الصغيره (١) •

وفى الوقت نفسه ، فانه بينما انتقصت أجهزه الحكومة الذاتية من السلطات السابقة للمديرين والمقـدمين الخ •• فى مجال عـلاقات العمل • فانها ــ فيما يبدو ــ لم تمس مكانتهم •• ومن ناحية أخرى ــ فانها لم تحل كل العلاقات الانسانية تحت قلم • انها دون شك قـد وطدت سلطه جماعات العاملين تجاه الاداره • ولكنها لم تقوض الضبط والربط العمالى والتحرية على كل حال أحدث من أن تمكن اجراء دراسة شاملة أو عامة عنها •

تتعلق تراجعهم ــ بما فيها بالطبع علاقتهم برؤسائهم ورملائهم ــ ويبدو أن مثل هذه النتائج قد أمكن الحصول عليها فى حالات أخرى •

(١) أكثر الانتقادات شيوعا فى المنشآت الصغيرة هى أن الادارة العمالية فى قبضة المدير

الفصل العاشر

توزيع دخل المنشأه وكسب العمل

ان حجر الزاوية فى نظام الادارة العمالية السوجوسلافية هو دون ريب استحقاق ـ عمال المنشأه المشاركه فى دخل المنشأه ، والتصرف فى هذا الدخل اما بتوزيعه على أنفسهم ككسب العمل واما بتخصيصه للرعاية أو الاستثمار ، وهذا الحق ، اذا استخدمنا التعبير الجارى فى يوجوسلافيا، هو « الأساس المادى للنظام » فلا تصبح الاداره العمالية حقيقة كامله الا عندما يكون لجماعة العاملين الحق المباشر فى ادارة الشئون الاقتصاديه للمنشأة والمشاركة فى مكاسب ومخاطر كل قرار ، أو بمعنى أصح ، كل اتجاه لهم ـ كجماعه أو كآحاد ـ بلقاء الاتساع . وبنظام الضبط والربط فى المنشأة ، وكل جانب من جوانب تسعيلها ، وكل مشكلة من مشاكل الاداره يمكن أن ينظر اليها كاستثمار يكون له أثر مباشر على المصالح المادية لكل جماعة العاملين ، ولكل عضو فيها (١) .

كما أن الحق فى تقسيم دخل المنشأه بين كسب عمل أو غيره من الأغراض (الاستثمار ـ الرعاية الخ ..) هو أيضا القاسم المشترك

(١) هذا لا يعنى أن العوامل غير المادية (الاعتبار الأدبى ، الولاء الجماعى . الوطنية محليه او قومية . الاعتبارات السياسيه أو المذهبيه) لا يستطيع منها أن تؤدى دورا هاما فى قرارات واتجاهات جماعه العاملين ، أو أن هذه لا تتأثر بالعادات والتطبيق المحلى فى بعض الصناعات وقد اهتم بالجانب المالى لأن النتائج الملموسة اوضحت أنه أصدق المؤشرات التى يمكن الاسترشاد بها فى وضع سياسه المنشأة .

الأعظم الذى يستلم كل المنشئات التى تعمل فى ظل الاداره العمالية ٠ لأن ذلك يطبق حتى وان لم تكن هناك حاجة لكل هيئات أو أجهزة الادارة العمالية المعروفه (كما هو الحال فى المنشئات الصغيره مثلا ٠٠) فهو اذن يوجد فى المنشئات على اختلاف أنماطها ٠٠ ووظائفها ٠٠ وهو يطبق رغم معارضه بعض رجال السعيد الذين لايهمهم كثيرا أن يظفر العمال بسهم فعال فى اداره شئون المنشأه ، أو الذين اعتقدوا أن العمال لن تظهروا الا اهتماما عارضا بالمشاكل الاقتصادية للاداره ٠ ولكن فى جميع هذه الحالات ، وسواء كانت المنشأه ورشة صغيرة أو محلا للبيع بالتجزئة يعمل فيه ثلاثة مستخدمين فحسب ٠ أو مصنعا كبيرا للآلات الهندسية فان الدخل يقسم ما بين العمال ككسب عمل طبقا للعمل المؤدى وكسب كل عامل يحل محل أجره ٠

وتعد هذه الخصيصة للنظام من الخصائص الجوهرية فى الاقتصاد والفكر الاجتماعى اليوجوسلافى ٠ الى حد كبير ، وبفضلها يمكن أن تعد الاداره العمالية نظاما اقتصاديا مميزا ٠٠ ومن الناحية الاجتماعية فان هذه الحقيقة تعد مثيلة ومعادلة ، ان لم تزد أهمية عن الاستقلال الذاتى فى علاقات العمل داخل المنشأه الذى يحول العلاقة الانسانية من علاقة « أجر به » الى تعاون بين المتحين فى مشروع مشترك ٠

وفى مؤتمر الاتحاد الاشتراكى فى ابريل سنة ١٩٦٠ تحدث نائب رئيس المجلس الاتحادى السعيدى مشيرا الى نظام الادارة العمالية بالعبارات الآتية (١) —

« تكمن المعنى والجوهر الحقيقى ، للادارة العمالية فى الاتاح باديء ذى بدء ، فى حقيقة انه يمكن ، وسيمكن لجماعة العاملين من ممارسة نفوذ مباشر — داخل الحدود المرسومة فى التوزيع الاجتماعى الشامل — لثمار العمل بصفة مستقلة ٠ وفى ظل هذا النظام تصبح كمية عمل كل منتج على حده هى معيار نصيبه فى الدخل الكلى لجماعة العاملين المخصص للتوزيع ، بينما تصبح الكمية الجماعية للعمل فى المنشأه كلها هى معيار نصيب جماعة العاملين من الأموال الاجتماعية العامة — أو صناديق المنشأه وهذا النصيب الذى يحصل عليه جماعة العاملين هو مصدر تمويلها

---

(١) ادوار كاردلج المهام الأساسية الثابتة فى تنمية العلاقات الاشتراكية ، فى مجلة الشئون الدولية (بلجراد — اتحاد الصحفيين اليوجوسلافيين — عدد ١١ — ١ / ١٦ مايو سنة ١٩٦٠ ص ٨/١٠ ٠

[illegible] حسابات التشغيل وتوزيع الدخل فى احدى المنشآت الصناعية : الحسابات الختامية لسنة ١٩٥٩ (١)

رقم ٢ مسلسل	البنـــد	كما فى (٣) ٥٨/١٢/٣١	كما فى (٣) ٥٩/١٢/٣١
		بالدينار	بالدينار
	(ا) تفريد للدخل الكلى :		
٣٤	مبيعات (حررت فوائدها)	٦٨٩٨٠٩٨٨١١	٨,٢٥٩,٥٦١,٤١٠
٣٥	إيرادات لما تحصل	١٢٠,٨٦٣,٥٣٣	١٠٢,٠٠٠,٦٠٩
٣٨	مصروفات لما تدفع	١٧٤,٤٢٦,٣٣٩	٧٥,٩١٧,٨٦٠
٤١	(الدخل الإجمالى يساوى ٣٤+٣٥-٣٨)	٦,٨٤٤,٥٣٦,٠٠٥	٨,٢٨٥,٦٥٠,١٥٩
	(ب) توزيع الدخل الكلى		
٤٢	مشتريات للمواد	٤,٣٩٨,١٢٣,٤٤٦	٤,٦٤٧,٢٢٢,١٤١
٤٣	خدمات لأغراض أخرى	٣٢,٣٢٢,٨٠٣	٢٨,٠٠٣,٤٣٨
٤٤	فوائد على قروض رأس المال الثابت	٢٤,٣٢٨,٠٨٣	٢٨,١٢٩,١٨١
—	(قروض تكميلية)	—	—
٤٥	فوائد على قروض رأس المال العامل	٣١,٨٨٨,٩٢٤	٢٧,٨٣٠,٨٨٣
—	(قروض تكميلية)	—	—
٤٦	صيانة السلع الرأسمالية	١٧٢,٢٤٦,٥٥٥	١٩١,٢٢٩,٣٦٩
٤٨	أقساط تأمين	٢٦,٥٣٦,٩٠٧	٣١,١٦٧,١٣٤
٤٩	مصاريف أخرى – لزوم المواد	٢,١٨٣,٧٣١	١١,٣١٧,٨٢١
٥٠	« شخصية لزوم تكاليف التشغيل (٤)	٧٥,٧١٠,٦٦٩	١٠٠,٥٠٦,٤١٩
٥١	استهلاك	١٨٦,٦٠٠,٥٣٧	١٨٧,٣٠٣,٦٦٥
٥٢	فائدة على رأس المال الثابت	١٩٢,٤٩٠,٠٦٨	٢٠٣,٣٥٢,٠٥٢
٥٣	« « « « العامل	١٠١,٢٥٥,٥٤٦	١٢١,٣٧٢,٣٤١
٥٤	ضريبة الأراضى	٥٩,٣٩٤	٦٠,١٢٢
٥٥	قسط التدريب المهنى	١٣,٠٠٩,١٠٩	١٨,٦٦٥,١٣٣
٥٦	« الغرفة الصناعية واتحاد المنشئات	٣,٤٢٥,٤٣٢	٣,١٩٠,٥٠٠
—	وغيرها من الأقساط	—	—
٥٧	قسط للتأمين الاجتماعى الخاص .	٢٦,٦١٠,٢٥١	٥٩٦,٤١٤
٥٩	مجموع تكاليف التشغيل (من ٤٢ حتى ٥٨)	٥,٢٨٤,٢٦٥,٤٧٥	٥,٦٠٠,٦٥٧,٩٨٦
٦٠	سلع معتاد بيعها (لسعر الشراء) مواد أخرى	٢ / ٨٠,١٧٨١,٦	٦٥,٣٥٤,٩٠٤
—	وخرده	—	—
٦١	ضريبة الدائر الأتحادية	٢٣,٨١٠,٠٣٣	٣٦,٣٢٥,٠٣٠
٦٩	مجموع مصاريف التشغيل	—	٥,٧٠٢,٣٣٧,٨٣٠
	(من ١٥٩-٢٦٨	٥,٣٨٨,٩٤٧,١٨٠	—
٧٠	دخل المنشأة (٤٨-٦٩	١,٤٥٥,٥٨٨,٨٢٥	٢,٥٨٣,٣١٢,٣٢٩

رقم مسلسل	البنـــد	كما فى (٣) ٥٨/١٢/٣١	كما فى ١٩٥٩/١٢/٣١
		بالدينار	بالدينار
	(ج) توزيع الدخل		
	١ – حساب حريبة الدخل		
٧٧	(ا) الضريبة على دخل المنشأة	٦٠٨,٥٧٩,٨١٥	١,١٩١,٤٠١,٩٣١
٧٨	(ب) تنزيل خاص للمنشأة (خصم للإنتاجية)	—	١٤٢,١٥٠,٤٩٨
٧٩	(ج) ضريبة الدخل (التقدير الصافى)	٦٠٧,٥٧٩,٨١٥	١,٠٥٢,٢٥١,٤٣٣
—	(٧٧-٧٨)	—	
	٢ – توزيع ضريبة الدخل على المنشأة		
٩٠	(ا) نصيب الحكومة الاتحادية	٥١٣,٦٤٦,٦٠١	٩٤٨,١٣١,٣٤٠
٩١	(ب) « صناديق استثمار	٨٢,٠٢٢,٩٣١	١٠٤,١٢٠,٠٩٣
	الكوميون الأقليم . الجمهورية	—	
	٣ – حساب الدخل الصافى الحكومية	—	
٩٦	(ا) الدخل الصافى الذى انتجته جماعة العاملين	٨٣٩,٥٢٨,٩٢٠	١,٤١٣,٤٦٠,٨٩٦
٩٧	(ب) دخل يعود الى تقلبات السوق	٨,٤٨٠,٠٩٠	١١٧,٦٠٠,٠٠
—	وظروف تشغيل حاجته	—	
١٠٠	الدخل الصافى المعد للتوزيع (كلى)	٨٤٨,٠٠٩,٠١٠	١,٥٣١,٠٦٠,٨٩٦
	(د) توزيع الدخل الصافى		
	الدخل الشخصى للعمال		
١٠٥	(ا) حجم الدخل الصافى المعد (ناقصا التنزيل	٧٤٠,١٧٢,٠٠٠	٩٧٣,٧٧٥,٩٣٦
—	الخاص بالمنشأة)	—	—
١٠٦	(ب) تنزيل خاص للمنشأة	—	—
—	(خصم الإنتاجية)	—	١٤٢,١٥٠,٤٩٨
—	المخصصات الاحتياطية	—	
١٠٨	(ا) مخصصات اجبارية	٤٥,٠١٤,٤٧٤	٤٧,١٤٩,٢٥١
١٠٩	(ب) « إضافية بقرار من مجلس العمال	—	—
١١٠	قسط الاحتياطى المشترك ما بين		١٤,٢٤٥,٠٥٠
—	المنشئات (بخصم الانتاجية)	—	
١١٣	مخصصات لرأس المال الثابت	—	٢٢٥,٨٦٥,٩٠٠
١١٤	« « « العامل	—	—
١١٥	« للرعاية	—	٥٨,٩٠٠,٠٠٠
١١٨	دخل صافى غير موزع	٥١,٨٧٣,٧٠٢	١٠٠,٨٤٤,٥٥٧

(١) يتبع هذا الجدول النمط الرسمى وان كان أكثر تبسيطا لحسابات التشغيل السنوية التى يجب على المنشآت الصناعية أن تحتفظ بها سنة ١٩٥٩ . وتتبع الحسابات الدورية (شهرية أو ربعية) النمط نفسه وهو أيضا ما يصدق على حسابات المنشآت غير الصناعية التى تأخذ بنظام الادارة العمالية .

(٢) الرقم المسلسل ليس متواليا – لأننا أغفلنا بعض البنود تحقيقا للتبسيط ، ولا سيما البنود التى تتعلق بضرائب أو غيرها خاصة ببعض فروع الصناعات ، كما ترك رغبة فى تسهيل اجراء بعض الاحتسابات كما فى الضرائب وغيرها من الاقساط .

(٣) الارقام الواردة فى هذه الحالات (التى تتعلق باحدى المنشآت التى زارتها البعثة) قد وضعت كمثال فحسب .

(٤) للتفاصيل أنظر جدول ٥ .

الداخلى · ودخل الكومبون ـ الذى يمثل الأساس المادى لمستوى المعيشه ـ يستمد من هذا المصدر أيضا ·

ويمثل هـذا التوزيع ، فان وعى العامل الفردى لايتشـكل بتأثير وظيفته وحدها أو علاقاته بالعوامل التى تحدد أجره ، أو حصص الانتاج الخ ·· ، ولكن بتأثير العمل نفسه والاهتمام بالمشروع ككل ، وبتأثير الوعى الواقعى لمصالح الكومبون الخاص والمجتمع الاوسع عامة ·· وقد أخذ وعى المستخدم يحل تدريجيا محل عقليه العامل الاجير ·

ولما لم يعد بعد للعامل « أجر » بالمعنى القديم للكلمه ، ولكن نصيب فى الدخل الكلى للمشروع يخصصه جماعة العاملين للتوزيع الشخصى ، وما كان المعيار فى حجم هذا النصيب ـ هو كمية العمل الفردى للعامل فى عمله ، أى القيمة المجسدة التى أبدعها بعمله ، فان العامل يهتم بالعمل جيدا ، ويعمل على تحقيق أحسن النتائج التى يمكن للمنشأه بلوغها ككل، وفيما عدا هذا فان العامل لم يعد يعيش بمشاطرة من يوم الى يوم ، ولكنه أصبح يخطط ظروف حياته · طرق الخطه الاقتصادية للمنشاه · ولهذا السبب بالذات · فان العامل يصبح مهتما بالعملية الانتاجية ، والتسويق البحارى الناجح ، والتقدم الفنى والتوفير والادخار والخطط الطويلة الخ ·· وهذا يعنى أيضا أن العامل سيهتم بالمساهمة بصوره مباشره فى هيئات الاداره العمالية ـ أى فى اداره المنشـأه · وهو كذلك سيميل للتثقيف الاقتصادى الأعلى الذى سيكتسبه خلال الممارسة ـ وبذلك لايصبح مجرد عامل يدوى يعمل على آلة ـ ولكنه عامل يسهم اجتماعيا فى نظام الاداره العمالية ـ ويبدأ التناقض بين العامل اليدوى والعامل الذهنى أو المثقف فى التلاشى تدريجيا ـ ويصبح رفع مستوى الانتاجية هو الشغل الشاغل لكل فرد مستخدم » ·

وفى هذا الفصل سنتناول محاولات للتحديث المختصر عن ـ

(أ) عملية وطرق التوزيع ·

(ب) الاجراءات المتبعة فى اعتماد حسابات المنشأة للتسوية ووسائل الرقابة الاجتماعية المتاحة للسلطات المحلية ·

(ج) الآثار العملية للنظم من زاوية الاموال ، ومصاير الاعتمادات «الصناديق» تحت ادارة جماعة العاملين والآثار الأخرى على بقيه وظائف المنشأة وآليه الادارة العماليه بصفة عامه ·

عملية قسمة دخل المنشأة

وتوزيع الكسب

عموميات :

بالاضافة الى النصوص الدستورية لسنة ١٩٥٣ التى تكفل لكل جماعة عاملة نصيبا من مكاسب منشآتها (١) فان النظام الراهن لتوزيع الدخل يقوم على عدد من القوانين التى أجيزت خلال ديسمبر سنة ١٩٥٧ والتى توضح بعض موادها فى ببدات سابقة ، وهى تتناول (أ) ادارة موارد المنشأة (ب) علاقات العمل (ح) الضرائب على دخل المنشأه • (د) ضريبة الدخل الفردى للعمال • وهذه النقط الأربع متداخلة ويكمل بعضها الآخر (٢) وقد صدرت عدة قواعد مفصلة خاصة بها ، كما قد عدلت مرارا بين الفينة والفينة • وقد تؤثر الخطط النسوية للاتحاد وميزانية الدولة ــ وفى بعض الحالات الضرائب المحلية ــ على تفاصيل المشروع طبقا للملابسات فى وقت معين أو منطقة معينة •

ولم تؤخذ بالطريقة الحالية بين عشية وضحاها ، فهى تمثل حصيلة الخبرة التى تبلورت خلال الفترة السابقة وقد أصبحت الآن طرق التوزيع الكثيرة التى كانت سارية بين المدة من ١٩٥٢ حتى ١٩٥٧ مجرد ذكريات تاريخية فحسب (٣) ولكن هذا لايمنى أنها هى التى عرفت المنشآت بالتدريج على عدد من الأفكار التى أصبحت من ذلك الحين جزءا لايتجزأ من الاداره العمالية مثل اعتبار الدخل الكلى نقطة البدء فى عملية التوزيع • وتوزيع الدخل طبقا للمراحل المختلفة التى يتطلبها حصـــم

---

(١) وقد أشار اليها دستور سنة ١٩٦٣ (الفقرة ٥ من المادة ٩) وذكرنا ذلك فى تعقيباتنا السابقة (ص ٢٥) فارجع اليها • (المترجم) •

(٢) ان التشريعات التى تمس الفقرات (أ) و (ح) و (د) كانت تكون فى الواقع قانونا واحدا حتى قدمها المجلس التمهيدى الى الجمعية الاتحادية • ولما كانت القوانين الأربعة مرت معا خلال كل المناقشات الأولية التى سبقت وأعقبت المؤتمر القومى لمجالس العمال فى يونيه سنة ١٩٥٧ ــ فان معالجتها واحدة • ويمكن أن ، ينظر اليها كقطعة واحدة من التشريع •

(٣) لتحليل مفصل عن عمل طرق التوزيع هذه وآثارها العملية والمشاكل التى جابهتها انظر كتاب دومان سيجان من هذا الموضوع (بلجراد ــ كلثورا) ١٩٥٧ •
وهذا الكتاب يتضمن تحليلا وتقييما ناقدا لبعض المشروعات النظرية والمشاريع الأخرى •

الالتزامات المتعددة (تكاليف التشغيل ـ الضرائب ـ قسمة الأموال على السود المختلفة فى المنشأة) والمرحلة التى يخصم فيها كل التزام من هذه الالتزامات والتى تعادل فى الأهمية حجم الخصم نفسه بصفة مطلقة وفرض الضرائب التصاعدية على دخل المنشأة لا بالنسبة الى المستوى المطلق ولكن بالنسبة الى المعدل المئوى لتكاليف العمل الذى تمثله مقدرا على أساس صيغة حسابية معينة (١) وقد سبقت الاشارة الى أفكار مثل صندوق الأعراض الخاصة • والحد الأدنى للكسب المضمون • ومعدلات كسب العمل المطبقة بحكم القواعد المختلفة للمنشآت الخ •

ويختلف النظام الراهن عن النظم السابقة فى اعتبارين هامين الأول أن الدخل بأسره خاضع للتوزيع دون أن يكون هناك حد أعلى لكسب العمال فى أية منشأة ، ولجماعة العاملين أن تقرر بنفسها أى نصيب من الدخل الصافى يمكن أن يحتفظ به فى المنشأة للاستثمار المباشر ، وان خصمت لبعض الالتزامات فى هذا الصدد (٢) والثانى أن كسب عمل أعضاء جماعة العاملين لايتطرق اليه كتكاليف تشغيل ، وانما أصبح يعد ـ تبسيطا ـ جزءا من دخل المنشأة ليأخذه العمال بعد دفع التكاليف (مصاريف التشغيل ـ الضرائب ـ الاحتياطيات ـ مخصصات الاستثمار • الخ ••) ولم تعد المنشأة تدفع أجورا ، كما لم يعد لها «ربح» وانما أصبح لها دخل متبق يقسم ككسب عمل •

والمشروع الراهن لتوزيع الدخل يطوى كل جوانب مناشط المنشأة فى عملية تبدأ من الدخل الكلى للمنشأة فى عملية واحدة تبدأ من الدخل الكلى للمنشأة وتنتهى بأن تحدد الكسب الفردى لعمل كل عامل • ولكى نفهم هذه العملية والدور الذى تؤديه جماعات العاملين وهيئات الادارة العمالية ، فان من الضرورى تفحص المراحل الرئيسية المتوالية (٣) •

والمرحلة الأولى تبدأ عند الدخل الكلى • ـ أى كل ايرادات المنشأة ـ وتشمل خصم تكاليف التشغيل وبقية « المصاريف » الجارية (الفوائد

---

(١) انظر الفصل السابع •

(٢) انظر المادة عن صندوق الاحتياطى فى أول الفصل الثامن •

(٣) وان كنا قد اضطررنا هذا التقسيم الذى وضعه الكتاب اليوجوسلافيون ، الا أن هذا التوزيع لا يقوم على نصوص من القانون ـ ولكنه تبسيطة خلاصة لكل النظم التى ارتأت المنشآت نفسها تطبيقها •

ـ الصريبة على دوران رأس المال) ـ الصيانة ـ الاستهلاك) التى تتصل مباشرة بالنشاط الاقتصادى • والدخل الباقى بعد ذلك يقسم بين « الاشتراك الاجتماعى للمنشأة (صريبة الدخل) ، الاستثمارات ،حساب كسب العمل • وهذا ما يمثل المرحلة الثانية وهى تشمل ثلاث عمليات رئيسية (أ) استبعاد ضريبة الدخل المقابلة لاى خصم فيها نتيجة الزيادة الاتاحية • (ب) خصم أى جزء من الدخل استحصل عليه دون أن يكون نتيجة لجهد من جماعة العاملين • ولكن يعود الى تقلبات السوق • وهذا الخصم يجب أن يقرره مجلس العمال (ح) توزيع الباقى من الدخل بين الصناديق والاعتمادات المختلفة للمنشأه (الاستثمار خدمات الرعاية الخ •) وهذه المرحلة الثانية تعد أهم المراحل من وجهة نظر الادارة العمالية لانها مسئولية مجلس العمال (أو جماعة العاملين) وحدهم ويجب أن تسوى بقرار واحد فى اجتماع خاص يعقد لهذا الغرض • أما المرحلة الثالثة فانها تتضمن توزيع المبالغ المخصصة لكسب العمل على عمال المنشأة • وهذا التوزيع يتم طبقا لقواعد الكسب • ويمكن أن يوزع المبلغ طبقا لمعدلات الاجور أو أى معيار آخر يمكن استخدامه أو يتم التوزيع على مرحلتين اذا سمحت قواعد المنشأه بأن توزع المبالغ أولا على مستوى أقسام المنشأه ثم بعد ذلك على آحاد العمال فى كل قسم •

والعمليه بأسرها ـ كما أجملت فى جدول رقم ٤ص ٢٥٦ تتطلب عددا من الايضاحات والتعليقات •

المرحلة الأولى للعملية : الدخل الكلى • خصم تكاليف التشغيل :

تبدأ العملية بالدخل الكلى (البند ٤١ من ملخص الحسابات فى الجدول ٤) الذى يتضمن أساسا قيمة المنتجات والخامات المبيعة فى السنة (١) بما فيها المبالغ المبعة التى حررت « فواتيرها » ـ وان لم تسدد بعد ـ وقيمة المعدات الثابتة الأخرى التى صنعتها المنشأة لاحتياجاتها الخاصة • وتستثنى الأعمال الجارية أو الصناعة غير المنتهية بالمخازن

(١) أو اية مدة حسابية أخرى تستخدمها المنشأة (شهرية ـ ربعية الخ ••) ولتبسيط الامور فان الجلسات السنوية الاخيرة التى تعطى السنة الشمسية ستكون هى المعتبرة هنا •

رعة فى تنشيط المنشآت عن انتاج مايريد على حاجة السوق (١) .

ويضاف على القيمة الكليه للانتاج (البند ٣٤) أية ايرادات خاصة طريق الخصم أو التوسع أو أيه مدفوعات بناء على عقوبات تعاقدية أو ايرادات لم تدرج فى حسابات السنة السابقة (بند ٣٥) وهذا البند عادة مما لا يؤبه له ، لأن المنشآت البوحوسلافية ليس لديها دخل مالى خالص الا القليل أو ليس لديها على الاطلاق .

ويخصم من هذا الاجمالى أية « مصاريف » خاصه (بند ٣٨) مثل ضمانات مفقودة . غرامات بمقتضى عقوبات تعاقدية . مصاريف لم تقيد فى حساب السنة السابقة .

والتكاليف المذكورة بالبنود من ٤٢ حتى ٥٩ لا تتطلب تعليقا كبيرا فى هذه المرحلة (الالتزامات المالية (الفوائد ـ الاستهلاك الخ ..) قد نوقشت بالفعل (٢) ويجب أن نوافق على العمليات التى تمثلها هيئات الادارة العمالية ، أما بطريق غير مباشر بادراجها فى الخطة السنوية والتقارير الدورية عن الادارة (فيما يتعلق بتكاليف المواد) واما بطريق مباشر فى الحالات التى يوجد فيها احتمال الاستغلال (كالبنود المتعلقة بالشركة . « مصاريف » الانتقال ـ الاعلان الخ ...) .

والكسب الذى يعد كتكلفة تشغيل (بند ٥٠) هو الذى يصرف للعمال خلال المرض القصير الذى لا تزيد مدته عن سبعة أيام . ويدفع من قسط التأمين الاجتماعى الخاص ، (البند ٥٧) فى حالات زيادة معدلات المرض أو الحوادث عن مستوى معين (٣) وللمنشأه الحق فى خصم مبلغ من قسط الضمان الاجتماعى اذا كان هذا المعدل أقل من المعدل العادى وفى الملابسات المناسبة أيضا يمكن الحصول على خصم من ضريبة

---

(١) يمكن للمنشآت وخاصة التى تعمل فى التجارة الخارجية ـ أن تحصل على قروض على حساب البضائع فى المخازن من البنوك أو من الهيئات التى تقدم القروض المالية أو الاتحادات التجارية الخ ...

(٢) انظر الفصل الثامن .

(٣) لما كان هذا القسط الزائد قد يصبح ثقيلا جدا ، فان لدى جماعة العاملين الوازع القوى لتخفيض معدلات الحوادث والمرض ، وخاصة تلك الأمراض التى ـ ان حقا أو باطلا ـ تتسبب فى التأخير المتوالى . وهناك مشروع ينظر حاليا لاعادة دفع الالتزامات بنوك العادية لهذه الضمانات الاجتماعية الى المنشآت المعنية لتمكينها تمويل الاجراءات الضرورية للمحافظة على الأمن لصحة الصناعة .

التدريب المهنى (البند ٥٥) وأقساط الغرفة الاقتصـــادية والاتحـــاد المنشآت الداخلة فى « مصاريف » التشغيل محددة بالقانون ٠

وتعد ضريبة دوران رأس المال (البند ٦١) من الخصائص البارزة للنظام ٠ وهذه الضريبة لا تعلى الا فى مرحلة تشطيب المنتجات ، وبذلك لا تدفعها الا المنشآت الصناعية أو الحرفية ٠ ومع أن معدلات الضريبة غالبا معتدلة نسبيا (عادة تتفاوت بين ٥ الى ٢٥/ بالنسبة للمئة ولا تتجاوز ٥٠/ الا فى حالات استثنائية مثل العربات الكبيرة ، الورق السجاير وغيرها) فان حصيلتها تصل الى ما يقرب من نصف ايراد الحكومة الاتحادية (٧ر٤٧/ سنة ١٩٦٠) ٠

وتتفاوت معدلات ضريبة دوران رأس المال كثيرا طبقا لنوع السلعة، وتعدل طبقا للظروف والأوقات بحيث يجعل من الممكن امتصاص بعض الأرباح الزائدة المنشأة الى الاتجاه المطلوب الذى يساير خطة التنمية وفى الوقت نفسه فان هذه الضريبة هى أداة هامة فى يد الحكومة عند وضعها سياسة الأسعار ٠

وكما أوضحنا من قبل ـ فان هيئات الاداره العمالية بصفة عامة تميل لأن تتكيف بسرعة طبقا لهذه السياسة المالية (١) ٠

المرحلة الثانية : الأنصبة الاجتماعية وتوزيع الدخل الصافى :

ان العمليات التى تشكل المرحلة الأولى لعملية التوزيع انما هى جزء من العمل العادى للادارة الذى تمارسه من يوم الى يوم ـ ويمكن أن يتم فى أى وقت خلال الشهر أو الفصل أو السنة وعندما يتلقى مجلس العمال الحسابات الختامية « لمصاريف » التشغيل ـ فلا يعد هناك شىء يمكن أن يؤدى (اللهم الا اذا كانت هناك بنود غير قانونية أو مزورة أو غير مرخص بها (٢)) ويكون عليه أن يستخدم خبراته فى المستقبل ٠ ولكن من ناحية

---

(١) لقد ذكرت ـ ضمن حالات عديدة ـ حالة واحدة حدث فيها التوقف الكامل عن انتاج أثاث المكاتب بنتيجة للارتفاع السنوى فى ضريبة دوران رأس المال ٠ وتحولت صناعة الاثاث التى كانت على أى حال تتعدد ـ بنشاط الى مناشط أخرى وخاصة أثاث البيوت ٠ وأثارت هذه الحالة الاهتمام لا فى هيئات الادارة فى المصانع المعنية ، ولكن فى نقابات عمال الخشب والورق بالنسبة لآثارها السيئة على ظروف أعضائها ٠

(٢) سيناقش الاجراء فى مثل هذه الحالات فيما بعد ـ فى القسم الذى يتناول فيه وضع الميزانية والحسابات الدورية فى الفصل الثانى عشر ٠

أخرى ـ يصبح لديه مبلغ معين ـ دخل المنشأه تحت تصرفه · ويكون عليه ان يورعه ·· (١)

وكما هو واضح فان دخل المنشآت يخضع أولا · لضريبة الدخل ·

الضريبة على دخل المنشأة :

تعد الضريبة على دخول المنشآت الأداة الأساسية فى تقويم وتوجيه الموارد القومية بين احتياجات المجتمع التى يجب أن توفر للمرافق وللاستثمار من ناحية وحاجات المنشأه من ناحية أخرى ·

وتدفع ضريبة الدخل على ذلك الجزء من دخل المنشأه الذى يجاوز نسبة ٢٠ / الحد الادنى الاحمالى المضمون لكسب العاملين فيها · وهذا الاحمالى يقدر بضرب (٢) معدل الحد الادنى المضمون لكل وظيفة فى عدد الساعات التى يؤديها شاغلها · ويضور عندئذ دخل المنشأة قبل ضريبة الدخل بنسبة مئوية من هذه المبالغ · والضريبة تصاعدية ـ وتكون على اثقلها حين يكون الدخل الأكبر ، وعلى أخفها عندما لا يوفر سوى الحد الأدنى المضمون ·

---

(١) لتبسيط الامور لن تتناول هذه الدراسة الحالات التى يكون فيها الدخل معادلا أو ناقصا عن الحد الأدنى الاحمالى المضمون لذكسب أو حيث (ما دام ليس هناك شىء يمكن توزيعه) توزع كل المبالغ التى يمكن استكمالها بأقساط من الكوميون ـ على العمال ويطبق ذلك أيضا عندما لا تكسب المنشأة من الدخل ما يكفى لندفع الى العمال على الأقل الحد الأدنى من الكسب المحدد فى لائحتها · وهذه الحالات هى الى حد كبير استثنائية ودخل المنشآت ـ وخاصة الصناعية ـ هو عادة أعلى بكثير من الحد الأدنى (انظر الملحق ح) ·

(٢) ان اختيار الحد الادنى المضمون للكسب كوحده للتقدير كان ، ولايزال من اكثر نقط الخلل فى النظام الراهن لتوزيع الدخل · وقد أملته اساسا الاحتياجات العملية حيث اعتبر الحد الادنى المضمون المقياس الوحيد الذى يمكن استخدامه لقياس منتجات المنشأة · ومن ناحية أخرى ـ فاذا كان هذا الحد الادنى مرتبط بالفكرة التى وراءه ، ألا وهى فكرة «الاجر المعيشي» أو «اجر الكفاف» ـ فسيكون لها نقيصة أن المنشآت التى تكسب أكثر من الحد الادنى هى وحدها التى يتطور أن تسهم (بنسبة المبلغ الفائض فيها) فى التراكم الرأسمالى وتقية الاحتياجات الاجتماعية · ويتطور على كل حال أن تستخدم طريقة جديدة للاحتساب (مثل دخل حسابى مع معدل متساو لكل فرع من فروع الاقتصاد) ·

ولا يتسع المجال لتحليل آثار هذه الضريبة على الجوانب المختلفة لسياسة المنشأة أو على المشاكل التى تظهر ، والنقطة الهامة هى أن جماعة العاملين تكون لديها دوافع فى جميع الاوقات لكسب أكبر دخل ممكن دون تشغيل عدد أكبر من العمال المطلوبين • وبذلك تصبح المنشأة مربحة بقدر ما تسمح الحالة •

توزيع ضريبه الدخل بين الميزانيه العامه وصناديق الاستثمار :

تقوم المنشأة اليوجوسلافيه ، عند احتساب ذلك الجزء من دخلها الذى يستحق للمجتمع فى شكل ضريبة ـ بتقدير (طبقا للمقاييس التى وضعها القانون) ذلك الجزء من الضريبة الذى يجب أن يدفع للميزانيه الاتحاديه وصناديق استثمار ، والجزء المستحق الى المجتمعات المحليه ولا سيما الكميون (١) ويجب أن يضاف الى أنه بقدر ما تزدهر أعمال

---

(١) ان المقياس الضريبى المطبق فى معظم المنشآت هو كالآتى ـ

الدخل كنسبه مئوية لاجمالى الدخل الأدنى المضمون	
١٢٠ ـ ١٤٠	٢٥/ (على الجزء الذى يتجاوز ٢/)
١٤٠ ـ ١٥٠	١٢ر٥/ (على الجزء الذى مابين ١٠/ و ـ ١٤/)
	٥٠/ (على الجزء الذى يتجاوز ١٤٠/) •
١٥٥ ـ ١٧٠	٢٢ر٧٣/ (على الجزء مابين ١٠٠/ و ١٥٥/)
	٦٠/ (على الجزء الذى يتجاوز ١٥٥/)
١٧٠ ـ ١٨٥	٣٠ر٧٢/ (على الجزء ما بين ١٠٠/ و ١٧٠/)
	٦٥/ (على الجزء الذى يتجاوز ١٧٠/)
١٨٥ ـ ٢٠٠	٣٦ر٧٧/ (على الجزء مابين ١/ و ١٨٥/)
	٦٨/ (على الجزء الذى يتجاوز ١٨٥/)
فوق ٢٠٠	٤١ر٤٥/ (على الجزء مابين ١٠٠/ و ٢٠٠/)
	٧٠/ (على الجزء الذى يجاوز ٢٠٠/)

ويستخدم مقياس أكثر انحدارا من هذا فى بعض المنشآت كما يستخدم مقياس اقل فى الفروع المكثفة للعمل مثل استخراج الفحم • العابات الخ •••

(١) ليست أنصبة الكوميون والحكومة الاتحادية نسبة مئوية ثابتة • ولكنها تعتمد على النسبة بين الضريبة الكلية ودرجة رسملة capitalisation المنشأة (اى قيمة أصول أو موجودات المنشأة) وبقدر مايكون دخل المنشأة كبيرا بالنسبه الى رأسمالها ، بقدر مايزيد نصيب الحكومة الاتحادية • والعكس بالعكس وهذا الترتيب يواتى الكومنونات والاقاليم التى تكون فيها درجة الرسملة منخفضة (أى الكومنونات الفقيرة او المتخلفة) ويجعل فى الوقت نفسه ـ للمجتمعات المحلية مصلحة مباشرة فى ازدهار المنشآت التى تتبعها • وفى الوقت الحالى كان نصيب هذه المنشآت المحلية منخفضا الى حد ما ، ويتفاوت بمعدل تنازلى مابين ٢٠/ الى ١/ من ضريبة الدخل المدفوعة •

المنشأه ، ورغم الاعفاءات المختلفة ، فان هذه الضريبة تدر الهيئات العامة بمبلغ كبير من الدخل (فرانة ٣٠٠ر٠٠٠ مليون دينار سنة ١٩٥٩) وبذلك فانها تمول تقريبا نصف مصاريف الحكومة الاتحادية ، كما تعد المورد الرئيسى من الدخل لصندوق الاستثمار الاتحادى ٠

اشتراك المنشآت فى رفع الانتاج والكفايه الانتاجيه :

(التنزيل من ضريبه الدخل)

يسمح القانون اليوجوسلافى للمنشآت بخصم يتراوح بين ٥٠٪ الى ٧٠٪ على ذلك الجزء من ضريبة الدخل الاجمالية الذى يعود الى زياده الانتاج عما كان عليه فى السنة السابقة (١) وذلك رغبه فى استثارة الحوافز وتحديد الانتاج وتحسين استخدام رأس المال والعمل ٠ ويمكن للمنشأه التى تريد انتاجها ،وتحقق عائليها ٠ أن تستعيد بهذه الطريقه نصف الضريبه على الدخل الزائد ، أو ما هو أكثر من النصف ٠

وما عدا هذا التنزيل (الذى يطبق على كل المنشآت دون استثناء) فان الخطط والميزانيات الاتحادية تنص على تنزيلات خاصة أخرى تخصم من ضريبة الدخل فى الصناعات التى تكون خطها أقل مواتاه أو لانها بحكم طبيعتها الخاصة تعجز عن أن تحقق مكاسب عالية عن طريق العمل (مثل المرابد ، السكك الحديدية ٠ الزراعة ٠ مناجم الفحم الخ ٠٠٠) وهذه التنزيلات الخاصة لا تمكن أن تستخدم لاغراض الكسب ٠ وعادة ما يطلب الى هيئات الاداره العمالية أن تخصصها لصناديق المنشأة ٠

---

(١) تختلف الصعوبة التى يحتسب طبقا لها تنزيل ضريبه الدخل من فرع الى آخر من فروع الاقتصاد ٠ ولكن ـ فى كل الحالات ـ كان أهم العوامل التى تؤثر على حجم التنزيل هو الحجم الكلى لضريبه الدخل (دون التنزيل) فى السنه الجارية والسنه السابقة ٠

وهناك نوع آخر من التمويل الخاص يتاح لأى منشأة تبدأ فى صناعة منتجات جديدة أو تفتح عناصر جديدة أو تدخل أساليب جديدة. ويطبق هذا عادة على الشهور الستة الأولى ، ولكنه يمكن أن يمد . وقد تكون هذه التمويلات جسيمة ـ ويمكن أن تؤدى الى زيادات لها وزنها فى كسب العمال .

توزيع الدخل الصافى :

ينص القسم السادس من قانون ١٩٥٧ الخاص بادارة أصول وموجودات المنشآت على أن يخصص الجزء الذى يبقى من الدخل الكلى للمنشأه بعد خصم « مصاريف » التشغيل والأقساط الاجتماعية (الفوائد والضرائب) بمعرفة المنشأة للدخل الشخصى للعمال وللصناديق التى يكون الغرض منها توسيع الأساس المادى لمناشطها وتغطية الاحتياجات وبعد تقرير ذلك احدى المسئوليات الكبرى على مجلس العمال الذى يجب أن يعقد اجتماعا لهذا الغرض . دل عليه ـ اذا تطلب الأمر ـ أن يجرى استفتاء لكل جماعة العاملين .

ولا يضع القانون اليوجوسلافى عملما أى تقييد على حق جماعه العاملين فى التصرف بحرية فى الدخل الصافى وليس هناك ما يمنع من أن يوزع كل هذا الدخل على العمال ككسب عمل ، اذن أن تخصيص مبالغ لصناديق المنشأه اختيارى (١) . وفى مقابل هذا ، فمن الواضح أنها لا تستطيع امتصاص هذا الجزء الكبير من دخل المنشأة بحيث تعجز الأموال الباقية للمنشأة عن أن تعطى الحد الأدنى للدخول الذى تفرضه القانون . كما أن أى قرار يصدره مجلس العمال يعد غير قانونى اذا هو حرم العمال تماما المشاركة فى دخل المنشأة المضمون لهم بحكم الدستور . ومثل هذا القرار لا يمكن أن يتخذ الا فى حالات خاصة . وبعد استشارة جماعة العاملين بأسرها بطريق الاستفتاء (٢) .

وحق التصرف بحرية فى الدخل الصافى ، الذى يمثل بالفعل كل دخل المنشأة بالمعنى المألوف ـ ويقابل « القيمة المضافة » بعد خصم الضريبة هو جوهر الزاوية فى نظام التوزيع بأسره .

---

(١) فيما عدا الحصة القانونية للاحتياطى ، الذى يمكن أن يكون اختياريا ولكنه لايتطلب الا جزءا صغيرا من الدخل الزائد ، وبذلك لايمس مدأ حرية توزيع الدخل الصافى .

(٢) انظر مجلة السياسة الاجتماعية ـ بلجراد ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٧ .

وعند تقديم القوانين التى شكلت النظام الراهن الى الجمعية الاتحادية لخص نائب رئيس المجلس التنفيذى الاتحادى السيد م. بودروفيتش فى الفقرات التاليه أهداف ومجال سلطات جماعه العاملين فى توزيع دخلها والمشاكل الاقتصاديه والسيكلوجيه التى تكتنف ذلك (١) .

« ستكون هيئات الادارة العمالية ابتداء من الآن فصاعدا قادرة ـ بالاضافه الى الوظائف الموكولة اليها فى نظم الانتاج ـ على أن تقرر طريق استخدام دخل منشآتها وتحقق مهام احدى المهام الكبرى فى الحياة الاقتصادية التى تعين الخصيصة الاجتماعية للانتاج وتكيف كل النشاط الاقتصادى . »

« وقد ظهر أن الخوف الذى أبدته بعض الدوائر من أن العمال قد يعجزون عن التقسيم السليم للدخل الذى سيصبح تحت تصرفهم بين كسب العمل وأصول المنشأه (التى لا يملكونها ، لأنها تعود الى المجتمع بأسره) هو مما لا أساس له .. فان حق جماعة العاملين قد أقيم على أساس اهتمام صادق أصيل من المنتجين المباشرين بتأمين وتنمية الأساس المادى لعملهم ، لأنه بدون ذلك لن تكون هناك أموال متاحة للتوزيع كدخل شخصى . فان تكثير الموارد الانتاجية هو السبيل الوحيد لتمديد وتوسيع الانتاج والوصول الى الزيادة الحقيقية فى انتاجية العمل . وبذلك يتدلل الطريق للتحسين فى الدخول الفردية ومستويات المعيشة بصفة عامة » .

« وللتدليل على انتفاء هذه الشبهات ، يمكن ايراد عدة حالات عمد العمال فيها ـ حتى فى ظل النظام الراهن (أى الموجود سنة ١٩٥٧) الذى حدد فيه القانون المبالغ المتاحة للتوزيع ـ الى تخصيص جزء من أرباحهم نفسها ليتمكن التغلب على مشاكل الانتاج ومطالب التمويل . والطبع ، فهناك كذلك نزعات مضادة . ومن الواضح أنه لابد من الوقت والخبرة حتى يتمكن أن يعى العمال فى كل منشأه حقوقهم ومصالحهم البعيدة المدى التى يمكن أن تهديهم فى وضع خطط الانتاج وتقرير سياسة التوزيع والسلوك اليومى على أن هذا الوعى وتلك الخبرة لا يمكن بلوغهما الا عندما تمارس مجالس العمال وجماعات العاملين واجباتهم ومسئولياتهم كاملة غير منقوصة . »

« و ريب فى أن هذه الحرية فى توزيع الدخل تفترض مسبقا توفر

تصريح نشر فى ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٧ ـ تقارير تشريعية العدد ١٥٨ ص ٨ ـ ٩

-طاقة انتاجية كبيرة وعلاقات اقتصادية واحتياطيات أكبر من الموجودة حاليا وسياسة ضريبية أكثر تحررا الخ ... ولما تبلغ بعد كل هذا ، وستكون مضطرين لفرض ضرائب تصاعديه أعلى مما يكون ضروريا ، ماطلت ظروفنا الاقتصاديه أقل مواتاة (١) . »

« وعلى كل ، فمع أن معدلات الضرائب لا تزال عالية ، فلا شيء في هذه الوسائل بحكم طبيعته أو آثاره يمكن أن يقارن بالنظام السابق الخاص بتعيين كسب العمل . وبذلك لا يكون هناك تعارض مع ما قلناه من استبعاد العلاقات الأجرية في الاقتصاد . وهذه التقييدات هي وسائل لا يمكن تحسبها في الاشراف الاجتماعي ، وتستهدف ملاقاة آثار أي استغلال . وأداء ذلك بطريق غير مباشر ، ودون تغيير طبيعة العلاقات الانتاجية الحديثة . »

الأرباح التي تعود الى ظروف تشغيل خاصة :

يجب على مجلس العمال قبل أن يبدأ بالفعل توزيع الدخل الصافي أن يقرر الى أي مدى يعود هذا الدخل الى جهد جماعة العاملين ، والى أي مدى يعود الى ظروف تشغيل خاصة للتشغيل (كالأرباح الجسيمة التي تحققها السلع التي يقل عرضها أو تملك المنشأة تحكم الأمر الواقع احتكارها . أو انخفاض في أسعار المواد الأولية الخ ...) . وبمقتضى القواعد السارية (٢) تعتبر دخل المنشأة عائدا الى جهد جماعة العاملين عندما ينتج بفضل التخفيض في التكاليف أو زيادة الكفاية الانتاجية . أو التحسن في نوع السلع والخدمات .

على أن ذلك الجزء من الدخل الذي يعود الى الظروف الخاصة (طبقا لقرار مجلس العمال) . يعد أيضا ملكا للمنشأة ، وان لم يقسم عادة ككسب عمل . وانما يستخدم للتنمية أو لبناء الاحتياطيات (٣) وللاسف فليس هناك أرقام عامة توضح حجم المبالغ التي خصمت سنة ١٩٥٨ أو سنة ١٩٥٩ من الدخل الاضافي للمنشآت وأضيفت الى الاحتياطيات باعتبارها أرباح حدثت بصفة لظروف تشغيل خاصة . على أن كل شيء يشير الى أن هذا لا يحدث الا نادرا ، وأن هذا البند انما يمثل في الحسابات

---

(١) في الواقع ـ لقد تقرر منذ ديسمبر سنة ١٩٥٧ ـ كما ذكرنا ـ اعفاءات ضريبية جسيمة

(٢) أمر المجلس التنفيذي الاتحادي في ١٢ مارس سنة ١٩٥٨ .

(٣) ومع هذا ، فيمكن لمجلس العمال في اجتماع خاص أن يوزع جزءا من هذا الدخل ككسب عمل ، ولكن عليه أن يذكر الاسباب المبررة لذلك .

السوية ـ مجرد شكلية . وان لم ينف هذا أنه قد يكون هاما فى بعض حالات خاصة كما يسبب فى حدوث جدال ما بين الكومنون والمنشأة حول سياسة التوزيع أو الادارة الاقتصادية بصفة عامة ، وذلك عندما يفحص مجلس المستخدمين حسابات المنشأة .

توزيع الدخل الصافى بين صناديق المنشأة وكسب العمل :

سواء خصم مجلس العمال جزءا من الدخل الصافى كأرباح تجارية أو لم يخصم ، فانه ـ قانونا ـ يستطيع أن يوزع المبالغ المبقية طبقا لرغبته .

وفى الوقت نفسه يجب عليه أن يستجيب لاحتياجات المنشأة كخدمات الرعاية الموجودة بالفعل أو الموضوعية فى الخطة وكتمويل برامج الاستثمار والتحديث (أو تمويل جزء منها) وكالقيام بالاصلاحات العاجلة أو زيادة رأس المال العامل الخ ... (١) .

ومن الناحية النظرية فان القسمة على السواء المختلفة ـ أو على مختلف الأغراض ـ الكسب ، هما على قدم ، المساواة فى الأهمية عند عملية التوزيع ولكن عمليا نرى اهتمام جماعة العاملين لأن يتركز أولا حول حجم كسبها ومن المحتمل ، بل لقد حدث بالفعل بين فترة وأخرى ـ أن استخدم كل الدخل المتاح لهذا الغرض (الكسب) وهناك أكثر من منشأة فعلت ذلك دون أن تضع « اعتماد رعاية » أو تخصص له شيئا (٢) ولكن فى معظم الحالات يجد مجلس العمال نفسه مرغما ـ على الاقل للمحافظة على استمرار تيسير المنشأة بشكل سليم ـ لأن يعنى بخدمات الرعاية الموجودة ـ وأن يخصص جزءا من الدخل الجارى لصندوقها لاعتمادها .

---

(١) عمليا فان جزءا كبيرا من دخل المنشأة يكون قد أدرج بالفعل عند التوزيع النهائى لاغراض من هذا النوع ، اما بقرارات من مجلس العمال خلال السنة (الموافقة على برنامج استثمار أو مشروع اسكان الخ ...) او بسبب «المصاريف» الجارية المرتبطة بعمل خدمات الرعاية (كالكانتينات) او لادارة الاعمال من يوم الى يوم وعند اعتمادالحسابات السنوية فحسب ، يمكن وضع الالتزامات فى مقابل الوارد وقسمة الاموال على الاحتياطيات وكسب العمل والتفصيل بين العروض المختلفة .

(٢) فى هذه الحالة بالذات ، كان الموضوع الذى ناقشته الصحف يدور حول الاعتماد الذى يمكن (فى حالة عدم وجود اعتماد للرعاية) أن تؤخذ منه مكافأة مدير منح أجازة لحضور منهج تدريب طويل . وكذلك العلاوة الخاصة بالمنصب التى قررها مجلس العمال للمدير التجارى الذى حل محله .

وفى هذه المرحلة من التوزيع يتطلب الأمر تقدير اعتبارات وعوامل عديدة • وقد يبدو (اذا حكما بالاتفاقيات بين النقابات واتحادات المنشآت فى عدد من فروع الاقتصاد ، والتى اقتصت أن تضع المنشآت فى قواعد كسبها ــ على وجه التحديد ــ كيفيـة توزيعها لدخلها الصافى) ان معظم المنشآت قد اشترطت سلفا النسبة التى تعترم توزيعها من دخلها الصافى فى شكل كسب عمل • والنسبة التى تعترم تقديمها للبنود الأخرى (١) وقد كانت مخططات الدخل هى النقطة الرئيسية فى المناقشة التى حدثت فى المنشآت والمفاوضات التى قامت بهـا الكومبونات حول قواعد كسب العمل التى تقررت سنة ١٩٥٩ •

ومع أن هذا التخطيط للتوزيع لا يلزم مجلس العمال عندما يوزع الدخل بعد اعتماد الحسابات الختامية ، فانه يسهل مهمته لأنه يقدم المقياس الذى اتخذه المجلس نفسه واعتمدته الهيئات المختصة خارج المنشـــأة ، وأعنى مجلس المتخبين والنقابة •

وقد أبدى عدد متزايد من المنشـــآت لمدة حلت اهتمـاما كبـيرا « بمشاريع » التوزيع التى تقتضى قدرا ــ قل أو كثر ــ من التوزيع الأولى الأوتوماتيكى من الدخل الصافى بين صناديق المنشأة وكسب العمـل • وهذه « المشاريع » ــ التى سنشار اليها فيما بعد ــ عادة ما تكون مقترنة بنظم التوزيع الاولى على مستوى القسم أو العنبر طبقـــا لنسبة تكاليف الانتاج أو بعض الأرقام المناسبة أو الـكمية ، أو مجموعة من هذه كلها كما هو الحال فى معظمها (٢) •

وكائنا ما كانت طريقة التوزيع ، فان مجلس العمال أو جمـــاعة العاملين يدعى فى كل حال عند نهاية السنة المالية أو الشمسية لفحص واعتماد حســـابات التشغيل ووضع أية تعديلات فى توزيع الدخل على ضوء النتائج • وهما المرجع فى تقرير أو تحديد الجزء من الدخل الذى

---

(١) لنأخذ ابسط الحالات يمكن تخصيص ٧٠/ من الدخل الصافى حالا لكسب العمل وترك الـ ٣٠/ الباقية للصناديق المختلفة . وفى حالات أخرى يمكن ان يرتبط هذا التوزيع «المسبق» ببعض الاهداف المالية الانتاجية التى وضعت فى خطط المنشأة أو الاقسام . وقد وجد فى بعض الحالات أن الجزء الذى يخص حالا للكسب كان بنسبة ٩١٫٥٣/ ــ بينما خصص ٨٫٦٥/ لبنود المنشأة .

(٢) سيشار الى ذلك فى نقطة تالية « ترتيبات خاصة لتوزيع الكسب » من هـــذا الفصـــل .

يخصص للتوزيع فى شكل كسب عمل ، والجزء الذى يخصص للأغراض الأخرى ٠

وقسمة هذا الجزء الأخير على البنود الأربعة (١) للمنشأة هو ما يقرره مجلس العمال أيضا على ضوء سياسته فى العمل والرعاية وهذا لا يعنى أن قرار المنشأة لا يتأثر بالقانون المالى أو الضريبى فمثلا ضريبة الـ ٢٠ / التى تفرض فى بعض الحالات لمصلحة السلطات المحلية على اعتماد الرعاية انما يراد بها أن تؤدى هذا ضمن ما تؤديه ٠ وبالمثل فرعية فى كسب رغبة جماعة العاملين للاستثمار دون أن يكون هناك زيادة مقابلة فى رأس المال العامل ، فان الخطة الاتحادية لسنة ٥٩ وسنة ١٩٦٠ اشترطت أن يخصص ٢٠ / على الأقل لرأس المال العامل من كل مبلغ يمنح حاليا لرأس المال الثابت (٢) ٠

وهذا ما يجعلنا ندرس كيفية قسمة مبالغ الكسب الكلية طبقا لقرارات مجلس العمال بين أفراد جماعة العاملين ٠

المرحلة الثالثة ـ توزيع كسب العمل على العمال :

ما ان يحدد مجلس العمال مبلغ كسب العمل ـ حتى يورع هذا طبقا لقواعد الكسب الخاصة بذلك ، وبعبارة أخرى يلقى كل فرد كسب عمله محسوبا طبقا لساعات العمل التى أداها ، ، أو الدابح ، رائدا أى مبالغ يستحقها لعمل ليلى ، أو عمل اضافى الخ ٠ أو منحه أو نصيبه فى أى فائض ، كما يحصم « أقساط » الضمان الاجتماعى ٠ وصندوق الاسكان وضريبة الدخل الفردى ٠ ويجب أن توضح قائمة أجر كل عامل تفاصيل البنود التالية (٣) : ـ

(ا) عدد ساعات العمل المؤداه بالفعل ، مع عدد الساعات الاضافية والساعات التى لم تعمل خلالها ، ولكن دفع لها مقابل من بنود المنشأة ٠

(ب) ١ ـ كسب العمل المستحق الدفع لقاء عمله ـ مجملا ومفردا .

---

(١) أى رأس المال الثابت ـ ورأس المال العامل ـ الاحتياطى ـ صندوق الرعاية (انظر الفصل الثامن) ٠

(٢) هذا الجزء من عمليه التوزيع يشكل قسما من الجانب الاجتماعى والاقتصادى للادارة الذى نوقش بالفعل (أنظر الفصلين الثامن والتاسع) ٠
امر وزارة العمل الاتحادية رقم ٣٠ فى ٣٠ يونية سنة ١٩٥٨ ٠

طبقا لميزان الدفع الخاص أى أساس آخر وضعته قواعد المنشأه بما فى ذلك الناتج ومعدلات القطعة ٠٠ وأجر العمل الاضافى ٠

طبقا للقواعد عن المنح والبونس أو وسائل الكسب الأخرى التى لا ترتبط بطول وقت العمل المؤدى ٠

طبقا لنصيب العامل فى الدخل الصافى للمنشأه وفق ميزان الدفع أو طبقا لأى معيار آخر تضعه قواعد المنشأه ٠

٢ ـ أيه مزايا أخرى مستحقة بالاضافة الى دخله الشخصى كعلاوة الاغتراب التعويض عن الأيام السبعة الأولى للمرض الخ ٠٠٠

(ج) الخصومات القانونية فى شكل ضريبة الدخل الفردى ـ قسط الضمان الاجتماعى أية خصومات أخرى (سلفات ـ نفقة للزوجة المطلقة ـ دفعات بأمر المحكمة ـ غرامات) ٠

(د) المبلغ الصافى للعامل ٠

والجزء الأعظم من كسب العمل يعود الى ساعات العمل أى قيمة عمل العامل (كما تقدره موازين الصرف المطبقة على هذا العامل) مضروبة فى عدد ساعات العمل المؤداه ٠ وتضاف اليها المستحقات الاضافية الأخرى بالمعدلات القانونية على النحو التالى العمل الاضافى (وقت ونصف) العمل الليلى (وقت وثمن) العمل أيام الآحاد (وقت ونصف) العمل فى الاجازات العامة (ضعف ونصف الوقت) (١) ٠ والعمال الذين يعملون بمعدلات القطعة يستحقون علاوة اذا جاوزوا مستويات ناتجهم ٠

وعندئذ يوزع الفائض على أعضاء جماعة العاملين فى شكل مرتبات شهور اضافية أو فى أى شكل آخر تضعه قواعد المنشأه أو يراه مجلس العمال ٠ واذا سمحت القواعد ـ فان جزءا من الفائض يمكن أن يوزع فى شكل « بونس » تحسب بطريقة محدده ، وبالمثل يمكن أن تكون احتياطا لمجابهة الخسائر المحتملة مستقبلا فى دخل المنشأه ٠

ولا تستحق الخصومات القانونية العادية من الدخل الشخصى للعامل

---

(١) الذين يشغلون مراكز رئيسيه يستحقون الزيادات الاضافية فى المناسبات التى تحدد فى قواعد المنشاة فحسب ، ولايستحقها اعضاء الادارة فى أية مناسبة .

الا كلمه عابره. فهى تمت لنسبة مئوية محددة من الدخل تصل الى ١٣/(١)، لضريبة الدخل ٠ر٢٢ / للضمان الاجتماعى ٠ وعادة ما تكون الموارد من ضريبة الدخل ميسرة الى حد كبير للسلطات المحلية (الكوميونات) لان الفكره هى اعطاؤهم حافزا للعنابة بازدهار المنشآت فى مناطقهم (٢) ٠

وبرغم البساطة الظاهريه لهـــذه المرحلة ، فانهـــا تثير مشكلتين رئيسيتين ــ الأولى هى الأولويات لمختلف أقسام الكسب ــ اذا لم تسمح الأحوال المتاحة بتعطية كل المطالب التى تكون من حق العمال بحكم قواعد المنشأة ٠ والثانية هى الحالات التى لا يوزع فيها الكسب بين كل العمال فى عملية معينة ، ولكنه يوزع أولا بين الادارات طبقا لتكاليف الانتاج أو العوامل والصور الأخرى التى تراد بها أن ترداد اهتمام العامل بالادارة وممارسته وأداء مجموعته ٠

الأولويه بين مختلف عناصر الكسب :

لا تأخذ النظام الراهن بما كان يأخذ به النظام السابق الذى ظل ساريا حتى سنة ١٩٥٧ من تحديد للأولويات فى دفع كسب العمل (٣) ٠ ولكنه يقرر ببساطة أن المنشأه يجب أن تحصـــم المبالغ الضرورية لدفع الكسب طبقا لمعدلات الدفع أو لأى مقياس آخر مثل تكاليف الانتـــاج ، تنص عليـــه فى قواعدها عن الكســـب الأســـاسى ٠ ويدخل فى الكسب الأساسى الزيادات للعمل الليلى أو العمل أيام الآحاد أو العمل الاضافى الخ ٠٠ (٤) وما عدا هـــذا فان المنشأه حره فى أن تقرر فى قواعدها أية

---

(١) ألغيت ضريبه الدخل الفردى التصاعدية التى ادخلها القانون فى ديسمبر ســـنة ١٩٥٧ كوسيله اضافيه لاعادة توزيع الدخول وكانت تتفـــاوت بين ١/ و ٤٠/ تبعا لمستوى كسب العمل .

(٢) ومن هنا فان الكوميونات لا يكون لديها دافع لفرض زياده الاستثمار ، لأن ضريبـــة ايرادها الخاص تتوقف على حجم الكسب الموزع على العمال فى دائرتها .

(٣) كانت القواعد الماضيه تقتضى أيضا تحميل الكسب بسلسلة من المدفوعات تعـــد الآن من تكاليف التشغيل مثل المزايا المرضيه ، أجور المدرجين ، أتعاب خـــدمات خارجية فنيه ، علاوات اقامه . تعويضات الانعاد الخ . التى كان لها اولويه فى الكسب عن العمل المؤدى بالفعل . وكسب العمل خلال الاجـــازات (التى تعـــد قانونا جزءا من وقت العمل العادى) يدفع بالطبع من بند كسب كل منشأة .

(٤) لما كانت هذه حقوقا قانونية ، فان المدفوعات الاضافية يجب أن تؤدى بالكامل حتى وان كانت المنشأة تدفع فعلا الحد الادنى المضمون بحكم القـــانون من الكسب =

طريقة أخرى نرى أنها أفضل للصرف (١) ٠

ونظام الأولويات يمكن أن يكون على جانب كبير من الأهمية اذا لم تكسب المنشأة المال الكافى لتغطى كل بنود كسب العمل ٠ ويحتمل أن يظهر العمال الذين حرموا التوزيع استياءهم ، ويطالبوا بتغيير القواعد فى هذه النقطة (٢) وفى مقابل هذا فان نظاما دقيقا حساسا للأولويات يصح فى اعتباره المناسبات الخاصة لكل منشأة يمكن أن توجد حلقة مباشرة بين المصالح الخاصة لمجموعات العمال المختلفين بأية صورة من صور المدفوعات الاضافية ، وبين ازدهار ونجاح المنشأة ٠

وفيما يتعلق بالعمل بالقطعة أو الانتاج ــ فليس للسلطات أو الهيئات خارج المنشأة ــ بمقتضى النظام الحاضر ــ أن تتدخل مباشرة فى « الموضوعات » التى تتعلق بمعدلات الاداء السائد ٠ لأنه اذا حددت احدى المنشئات معدلات يمكن بسهولة تجاوزها ــ فسيكون عليها أن تدفع لذلك من الدخل الصافى ــ أو بمعنى آخر ــ على حساب بقية بنود كسب العمل ، ولهذا يغلب أن تسود الظروف المعقول فى المنشأة ٠ ولم يعد ممكن لمعدلات الأداء أن تستخدم كوسيلة للقهر المصطنع بكسب العمال ٠

= أو كسبا أقل من المواعيد الموضوعة فى قواعدها ٠ واذا عمل أحد العمال خلال شهر أكثر أو أقل من عدد ساعات العمل العادية ــ فان الحد الأدنى المضمون له يزيد او ينقص تبعا لذلك ٠

(١) مثلا كانت القواعد لاحدى المنشئات التى زارتها البعثة تنص على الآتى ــ

« يحتسب الدخل الشخصي للعامل على أساس الترتيب التالى : ــ

١ ــ الحد الادنى المضمون للدخل الشخصي ٠

٢ ــ الفرق بين الحد الادنى المضمون للدخل الشخصي وماتوحيه معدلات الدفع لكل وظيفه محددة فى القواعد ٠

٣ ــ أيه زيادات أخرى للعمل بالانتاج (عند تجاوز مستوى معدل الاداء) ٠

٤ ــ علاوات الاقدمية (مدة الخدمة فى المنشأة) ٠

٥ ــ كفاية الفرد ودرجة استخدامه الترشيد والاقتصاد ٠

٦ ــ « البونس » المرتبطة بالاداء العام فى المنشأة ومستحقة الدفع بمقتضى القواعد ٠

٧ ــ فائض الدخل المتاح للتوزيع فى شكل كسب عمل ٠

هذا هو ــ على الاقل فيما يبدو ــ السبب الرئيسى لقرار مجالس العمال المختلفة مراجعة قواعد الكسب السائدة فى عدد من المنشئات التى زارتها البعثة ٠

(٢) حتى آخر سنة ١٩٥٧ كان الكسب الاساسى مما فيه الدفع على أساس القطعة يعامل باعتباره تكاليف تشغيل يجب أن يؤدى من الدخل الكلى ، وبالتالى لا يكون =

ولم تعد بعد أجور العمل الاضافى ـ أو العمل أيام الآحاد الخ ... داخلة فى تكاليف التشغيل ـ الأمر الذى استبعد تماما أى حافز يمكن أن يدفع جماعة العاملين الى رفع الدخول عن هذا الطريق ، وما دام يمكن الحصول على حجم معين من الناتج خلال ساعات العمل العادية ، فان حجم الدخل الشخصى للعمال فلما يمكن أن يزيد فى ظل النظام الراهن مالم تمد ساعات العمل بطرق صناعية (١) ، وأية نزعة لدى جماعة العاملين لزيادة العمل الاضافى لا يكون لها محل حاليا ـ مالم تكن المنشأة تخسر أموالها وترل دخل العمال الى ما تحت الحد الأدنى القانونى ـ بل وهبط العمل الاضافى بالسعة الى ما تقل عن الحد المضمون . ولكن هذه المنشأة تخسر عائد استقلالها وتوضع بين يدى حارس . ومن الناحية الأخرى ، فانه اذا كان أداء العمل الاضافى عائدا الى الاهمال أو اساءة الاعداد ـ فان مكاسب كل ساعة من العمل تخفض تبعا لذلك .

والصعوبة الأساسية التى تذكر دائما تتحة لهذا النظام للأولوية تحدث عندما تحدد المنشـــأة فى قواعدها معدلات دفع أعلى من الواجب بحيث تمتص معظم أو كل الأموال المتاحة للتوزيع ككسب أساسى . وفى مثل هذه الأحوال لا تكون هناك الا فائض قليل للتوزيع ، ولا يمكن أداء المدفوعات الاضافية أو « البونس » (٢) .

خاصعا للضريبة ـ فاذا خفضت المنشأة مثلا من مستويات ناتجها ـ فانها تضاعف الاجر الاساسي لعمالها ، ـ وتخفض ـ بالتبعية نفسها ، وفى الوقت نفسه ـ الدخل الصافى الخاضع للضريبة . ولما كان لايمكن فى ظل هـذه الظـروف ترك تحـديد مستويات معدلات الأداء كليه لفطنة كل منشـأة . فقـد اختفظت السـلطات أو الاتحادات بالمنشأة بحق التدخل لوضع نهايه لاساءة التصرف او الاسـتغلال ـ اذا حدث .

(١) هذا بالطبع ينطبق على الحالات التى لايؤدى العمل الاضافى فيها حاجة حقيقية وانما يتخذ كوسيله لتمديد ساعات العمل وبالتالى زيادة الكسب . ولكنه لاينطبق على العمل الاضـــافى الذى تتطلبه حاجة ماسة أو مهمة عاجلة . ففى هذه الحـــالة يؤدى العمل الاضافى الغرض المقصود منه . من وجهة نظـر جماعة العاملين ، رغـم انه قد يغير من توزيع الدخل لانه سيفيد الاعضاء الذين سيتأثرون مباشرة ، به (كما فى حالة ما اذا كان عمل قسم واحد .. يوم الاحد للقيام بالاصلاحات المطلوبة) .

(٢) انظر فى هذا الصدد البنات الخاصة بساعات العمل فى الفصل الحـادى عشر ويمكن أن يضاف هنا الى أنه فى أعقاب ادخال النظام الحالى للتوزيع كان هنـاك هبوط جسيم (قرابة ٣٣٪) فى حجم العمـل الاضافى فى الصناعة ، أو المنشئات التى تطبق نظام الادارة العمالية ـ بصفه عامة . (بمتوسط ٤ ساعات اضـافية فى الشهر عام ١٩٥٨ مقابل ستة عام ١٩٥٧) .

ويجب الاشارة الى الطرق المختلفة للاحتساب المستخدمة فى تقسيم الدخل الفائض ومدى أن أدمجت فكرة توزيع الدخل فى الادارة العمالية ، وقد دأبت التقاليد على أن يوزع فائض الدخل كراتب شهر اضافى أو أجرائه بمعدل ٨ر٥/ من المتوسط السنوى لكسب العمل . وهذه القاعدة متعلقة الجذور ، ولا تزال تتبع فى معظم المنشئات . ولها ميزة أنها تحسم نصيب كل واحد عن عمله فى منشئاته بصورة واضحة ومحددة ومفهومة من كل فرد ومع هذا ، فان لهذه الطريقة مآخذها ..

ففى الدرجة الأولى تميل هذه الطريقة لأن تدعم عادة الحكم على نجاح المنشأة بعدد المرتبات الشهرية الاضافية لعمالها ، بدلا من أن يصدر الربح المورع عمليا توافق وحدة العمل . وتكون النتيجة أن تميل بعض مجالس العمال وجماعات العاملين لأن تركز اهتمامها على هذا الجانب ، وعلى أن توزع — بأى ثمن — مرتبات عدد من الأشهر الاضافية تماثل على الأقل العدد المألوف فى الاقليم أو الصناعة .. الخ (١) .

وأشد من هذا أهمية وتواترا الاعتراض الذى يذكر دائما بصدد كل نظام يقضى بحصة من التوزيع تناسب مع الكسب الأساسى لكل عضو من أعضاء الجماعة ألا وهو ، أنه — وخاصة بالنسبة للمنشئات ذات الأعداد الكبيرة من العمال يميل لان يدعم مساهمة كل عامل أو كل مجموعة من العمال . وأخيرا فقد رأى بعض النقاد أن هذا التوزيع يقوم أساسا على المقياس المالى ، وهو فى حد ذاته غير كاف لتقييم الجهود التى تبذلها جماعة العاملين (والتى تستحق نفصلها فائض الدخل) اذ يجب أن يرتبط أيضا بمقياس اقتصادى مثل حجم الانتاج .

ترتيبات خاصة لتوزيع الكسب :

يمكن بمقتضى القواعد الجارية — أن يعدل النمط العام للتوزيع بما يتناسب مع الحالة . وللمنشئات حرية كافية فى اختيار نظم الكسب وتغييرها فى أية لحظة . والحق أن البحث عن أحسن طرق التوزيع ملاءمة لحاجات كل منشأه وأعظمها توثيقا للعلاقة بين العمال والادارة ، هو

---

(١) ان فكرة دفع مرتبات اشهر اضافيه انما تكون سليمه اذا كان العائق هو الذى يصح معدلات الاجور فى كل صناعة ولكن المعدلات الراهنة انما تعدها المنشئات نفسها . ومن أجل ذلك فان الشهور الاضافيه لاتعد مقياسا يعتمد عليه . أو — كما ذكرنا سابقا — فان معدلات المرتبات تميل لان تمتص كل الدخل المتعظم بحكم الحظة وفى مثل هذه الحالة لايكون هناك اية مرتبات اضافية أو زائدة للتوزيع .

الشغل الشاغل لكل المتصلين بالادارة العمالية والمدير واتحادات المنشئات وادارات الحكومة والنقابات والخبراء .

فمن المهم اذن . أن نلخص بعض الأفكار التى تتراءى فى هذه المرحلة من مراحل اصلاح الصناعة اليوجوسلافية .

التوزيع اللامركزى :

يعد « التوزيع على أساس الأقسام » احدى محاولات تحقيق اللامركزية الادارية بحيث تكون على مستوى الأقسام والعنابر ، وهى محاولة أشير اليها من قبل فى الفصل الخامس . ولما كانت مجالس العمال أو غيرها من هيئات الادارة العمالية على مستوى القسم لا يمكن أن تمارس سلطة حقيقية مالم تكن مستقلة ماليا ، فان حقها فى توزيع الكسب على عمالها هو أمر جوهرى . ولكن هذا يفترض أيضا اللامركزية فى التخطيط والمحاسبة على مستوى الأقسام . وفى مثل هذه الحالات ينقسم التوزيع الى مرحلتين متميزتين الأولى التوزيع المركزى للأموال المتاحة على الأقسام أو العنابر طبقا لنصيب كل قسم أو عنبر فى الأداء والعملية والثانية التوزيع الداخلى أى داخل كل قسم على عماله .

ويسمح القانون اليوجوسلافى بالتوزيع على مستوى الأقسام والحق أنه كان مطبقا بالفعل منذ سنوات عديدة فى بعض المنشئات .

ويجب التمييز بين نوعين من المنشئات . فهناك منشئات بها أقسام مستقلة بالفعل لطبيعة نشاطها الاقتصادى . أو لأنها لا تشكل قسما ماديا من المنشأة الأصلية وبذلك لا تكون هناك مفر من لامركزية الادارة والتوزيع بل قد تكون التزاما قانونيا . وهذا ينطبق مثلا على الصناع الزراعية أو المنشئات التى « تملك » مصنعا أو آجر أو مراكز للتوزيع أو ورشا منفصلة ولها وضعها الخاص المستقل ، كما تعد ـ عمليا ـ مواقع العمارات الكبيرة التى تشيدها منشئات بناء من هذا النوع .

والنوع الثانى من المنشئات التى يمكن أن تفيد من هذا الترتيب هو المنشئات الكبيرة ـ صناعية أو تجارية ـ التى تكون اللامركزية أعظم جدوى ـ وتؤدى الى زيادة الانتاج .

فليس من العجيب ، والأمر هكذا أن يصل تنوع اجراءات التوزيع طبقا للحالات الخاصة الى عدد لا يكاد يحصر فقد تصبح المنشأة المنفصلة فى حكم المستقلة تماما . وتكون صلتها الوحيده بالمنشأة الأم هى حصتها

فى المصروفات الجارية أو أى عجز • كما أن عملية التوزيع على الأقسام لا تساول عاده سوى أموال كسب العمل وان كان الاتجاه أخيرا هو أن تشرك الأقسام والعابر عند توزيع الدخل الصافى بأن تقرر بنفسها المبالغ التى تقسم على مختلف الصناديق (على مستوى الأقسام ، والمبالغ التى تقسم ككسب عمل على العمال) (١) •

الكسب طبقا لتكاليف الانتاج :

يمكن لاى منشأه أن تأخذ بطريقة احتساب الكسب طبقا لتكاليف الانتاج • وهى تستخدم عاده مقترنة بالتوزيع على مستوى الأقسام والعابر ــ وتتطلب وجود خطة مالية تقدم « تقريرا » بتكاليف كل عنبر أو مجموعة عمل • وبتكاليف المواد الأولية ، والقوة الخ ••• وبتكاليف العمل مقدره بالمعدلات الموضوعة فى قواعد المنشأه • وتحسب هذه التكاليف الانتاجية ــ الى جانب أثمان السلع المنتجة للفترة التى تعطيها الخطة (وهى عادة سنة) بينما تحسب أية تقلبات يحدثها السوق على المنشأة كلها • وتلقى العنبر أو مجموعة عماله دخلا على أساس حجم الناتج والأثمان المخططة للمنتجات • وأى دخل اضافى نتيجة الادخار فى التكاليف يوزع على العمال الى جانب دخلهم المقدر • وعند تخطيط الأثمان والتكاليف لكل عنبر ، يسمح بنسبة « للمصاريف » الجارية للمنشأة وتقلبات الأثمان أو أى مفردات التكاليف التى لم تحتسب على العابر •

ويمكن أن يأخذ هذا التوزيع للكسب على أساس التكاليف عددا من الصور المختلفة • فيمكن أن يتضمن كل دخل المنشأه أو جزءا منه •• واذا سمحت طبيعة الانتاج ــ وطريقة المحاسبة ــ فليس هناك ما يمنع من أن تدمج كل « مصاريف » التشغيل بما فيها الالتزامات المالية فى التسويات المالية • ولكن تقتصر المشروعات ــ بصفة عامة ــ على « التكاليف المادية » أو بعضها • أما « المصاريف » الجارية فهى تؤدى من الميزانية أو تقسم على مختلف الأقسام وهناك عدد من الطرق المختلفة لاحتساب تكاليف العمل المقررة فى الخطة •

على أن السياسة العامة والتجارية ، وتمثل المنشأة فى التعامل مع أطراف آخرين والتعاون بين الأقسام ــ كل هذا لايمكن أن يؤدى لامركزيا • وفى مقابل هذا ، فان ادارة الشئون اليومية للانتاج وتنظيم

---

(١) هذا الترتيب يتطلب اللامركزية فى كل ــ او فى جزء ــ من ادارة أصول المنشأة على مستوى الاقسام أو العنابر •

العمل ـ شئون المستخدمين ـ يمكن أن تؤدى بالدرجة الأولى فى مكان العمل نفسه أو على الطبيعة بمعرفة العمال الذين يعملون فيه أو هيئات الاداره التى اختارها هؤلاء العمال أنفسهم ، والتقسيم على مستوى الأقسام يمكن أن يوصف « مصاريف » التشغيل وجهود الانتاج فى الموقع نفسه الذى تتم فيه ، أو فى حدود التربيبات اللا مركزية .

الكسب طبقا للناتج :

تعد طريقه الكسب طبقا لوحدات الناتج طريقة حديثه . وهى تتميز بذلك على الطريقين السابقين . فقد بدأها فى آخر سنة ١٩٥٨ المجلس المركزى للنقابات مستهدفا ترويد المنشئات بنمط جديد من توزيع دخلها الصافى . والفكرة هى أن كسب العمل انما يزيد خطوة فخطوة مع زياده حجم الناتج . وهذا الحجم قد يمكن قياسه بوحدات مادية هى « الوحدات الانتاجية » التى تختارها المنشأه لهذا الغرض ، ويكون عليها (المنشأة) أن تثبت هذا المبدأ (مع تفاصيل عمله) فى قواعدها الخاصة بالكسب .

ويمكن أن يكون هذا النظام ـ فى أبسط صوره ـ انصرافا حادا عن النظام الراهن ، واخلال مقياس جماعى للناتج . على أن من المفهوم دائما أن هذا انما يعد مقياسا اضافيا يجب أن تكيف طبقا لآلية التوزيع القائم حاليا بحيث يمكن أن يساير زيادة الكسب وزياده حجم الانتاج ما طلب المنشأة تكسب دخلا صافيا كافيا ويجب أن يكون الانتاج مربحا قبل أن يمكن انعام أى توزيع . ومن ناحية أخرى ، فاذا كسبت المنشأه كسبا كبير دون أن يزيد حجم انتاجها . فان الأرباح الأعلى لا يمكن أن تنعكس أوتوماتيكيا على مستوى الكسب . ولكن يجب أن تدفع الى صناديق المنشأة، ويجب أن يكون الاهتمام المباشر لجماعة العاملين بزيادة حجم الانتاج أعظم مما هو بزيادة الربح .

وقد أثار هذا المشروع فى مختلف الجهات اهتماما لم يسبق له مثيل ، لا بالنسبة للصرامه والثقة التى قدم بها فحسب وانما لانه يفقد لجماعة العاملين مقياسا سهلا محددا يمكن أن يأخذوا به عند توزيع الارباح بين كسب العمل ، وزيادة رأس المال . وعمليا فانه المسئول ـ الى حد كبير ـ عن شعبية «مشاريع» التوزيع على مستوى الاقسام التى يشار اليها غالبا باعتبارها «الكسب تبعا للوحدات الانتاجية » . وقد وضعت منشئات عديدة نظم توزيعها على أساس

الوحدات الانتاجية المادية ، لأن زيادة الحجم في أغلب الحالات في مصلحتهم كما هو في مصلحة المجتمع بأسره .

على أن من الضروري - ما دمنا قد بلغنا هذا المدى الاشارة الى نقطتين عمليتين فأولا لا يبدو أن هناك حالات ربط فيها الكسب بحجم الانتاج وحده فان النظم التي أدخلها معظم المنشئات وصفت - بطريقة أو بأخرى - الربح في حسابها - حتى في هذه المرحلة للتوزيع .

والثانية أنه قد اتفق الآن تقريبا على ألا تلزم النصوص في قواعد الكسب التي تشير مقدما الى مقاييس توزيع الدخل الصافي - مجلس العمال أو جماعة العاملين بصفة قانونية في تعاملهما مع السلطات أو الهيئات خارج المنشأة . ولكنها تعد تنظيما داخليا - يمكنهما تحاهلهما ما لم يتحدد ذلك بالحقوق المكتسبة للعمال (١) فلا يكون مجلس العمال مثلا ملزما بأي طريقة بدفع نسبة مئوية معينة الى صناديق المنشأة عندما يبدأ توزيعه الدوري للدخل الصافي ، حتى ولو كان ذلك تبعدا لقواعد كسبها الخاصة .

وقد جذب هذا الموضوع اهتمام كل المختصين (ولا سيما مجالس العمال) الى أهمية التوسع الدائم في حجم الانتاج في اقتصاد لا يزال يستهدف معدلا أكبر للنمو . وان كان من المحتمل أن تحتمه بعض الشيء اعتبارات الربح . وفي جميع الحالات فان ذلك جعل المدربين يدركون أن زيادة الانتاجية هي أفضل وسيلة للقضاء على وجود البعد أو المعارضة التي توجه لمحاولتهم العمل على أية زيادات ملحوظة في المنالع الموزعة في شكل كسب .

النظم المركبة للتوزيع على مستوى الأقسام :

قلما نجد - عمليا - منشأة تستخدم احدى هذه الطرق للتوزيع في صورتها الأصلية . فالتوزيع على مستوى الاقسام يقتضي تعيين حصص تكاليف معينة داخل المنشأة كما أن التوزيع طبقا للتكاليف يتطلب

---

(١) انظر فتوى الوزارة الاتحادية للعمل رقم ٢٢٤٤ - ٦ بتاريخ ٢٦ سبتمبر سنة ٥٩ (مجلس السياسة الاشتراكية - السنة التاسعة عدد ١١ - نوفمبر سنة ١٩٥٩ ص ٨٥ - ٨٦) في هذه الفتوى وضعت الوزارة مبدأ أن النصوص التي من هذا النوع ليست سوى مؤشرات للخطة الداخلية للمنشأة - ويمكنها التخلي عنها بطريقة أو بأخرى . وبذلك لاتعد ذات فائدة لقواعد الكسب « انظر ايضا مجلس الادارة الحديدة للحداد - السنة السابعة عدد ٥ سبتمبر/أكتوبر ١٩٥٩ ص ٦٥١ .

عادة اللا مركزية الكاملة فى الادارة ، بل حتى فى الأقسام أو العنابر ـ وحجم الانتاج كذلك يعد مقياسا هاما فى « مشاريع » التوزيع الداخلية ، وهكذا فان الطبيعه العمليه لكل نظام تتوقف على الطريقه التى تكتنف العوامل المختلفة فيها المنشآت كل على حده أكثر مما يتوقف على اسم النظام أو الترتيب الموحد له . وحاليا ، فان كل هذه النظم تميل لأن تمزج معا تحت عنوان نظم الكسب (أو التوزيع) المركبه ..

ومن بين هذه النظم تجـــدر الاشاره بوجه خاص الى النـظم التى تستخدم منذ عدة سنوات فى عدد قليل من المنشآت الرائدة ولا تدخل فى عداد النظم الثلاثه السابقه التى أشير اليها ، ولكنها تغطى العمليات الانتاجية بأسرها فى المنشأة بكل تركيباتها وتعقيداتها. والسمة الرئيسية لهذه النظم أنها ـ بالنسبة للأغراض الداخليه ـ تسقط تماما المحاسبه الماليه . وتستخدم نظاما مستقلا للتشغيل والعمل (وتختار النقط تبعا للملابسات الخاصة بالمنشأه) لكى تظهر القيمة المضـافة أو قيمة العمل المؤدى فى كل مرحلة من مراحل عمليات الانتاج . وبذلك تندمج كل مفردات كسب العمل كمستويات الناتج للفرد ، وحجم الناتج وتكاليف الانتاج والتونس مع الكسب الأساسى ـ لتشكل عددا معينا من النقط تنتج آليا عن كل مجموعة من العمال أو من عامل معين وما أن يعلم الدخل الصافى حتى تحتســب قيمة كل نقطة ـ وتظهر ذلك توا قيمة الكسب النقدى لكل عضو فى جماعة العاملين (١) .

ومن العسير تقـــدير مدى انتشـــار وتطبيق هـــذه النـظم المركبة للتوزيع والكسب ، فكما ذكر من قبل ـ فقد وجدت منذ سنوات فى عدد محدود من المنشآت فى المناطق الصناعيه ، أبرزها زغرب حيث اشتهرت منشآت عشرة من كبار المنشآت بتجاربها فى هذا المجال . وقد انتشرت هذه النظم بالذات ببطء فى البداية ، ولكنها تمت بسرعة منذ سنة ١٩٥٨ .

وطبقا للأرقام التى جمعها المجلس المركزى للنقابات فى آخر سنة ١٩٥٩ فان نظم الكسب المركبة قد أدخلت وقتئذ فى أكثر من ١٧٠٠ منشأة

---

(١) لعلنا فى غنى عن ايضاح اننا فى وصف هذه النظم المركبة للكسب «والمشاريع» الاخرى للتوزيع ـ انما تقدم الاطار العام لها فحسب وقد نشر فى يوجوسلافيا تحليل مفصل للنظم المطبقه فى ١٥ مصنعا رائدا «بواسطه» غرفة الصناعة الاتحادية فملأ كتابا من ٣٧ صفحه (انظر كتاب « النظم المركبة للكسب فى الصناعة » بلجراد ١٩٥٩ ـ ولتحليل مفصل لنظرية وتطبيق هذه النظم أنظر كتاب « نظم الكسب على أســاس وحدات الانتاج » تأليف ا . جرمان و ج. جاسبرت واسميلجاك سنة ١٩٥٩ .

معظمها كان فى الزراعة و ١٨٤ فحسب كانت فى الصناعة ، ولكن بضع مئات من المنشآت كانت تضع الخطط لادخال « مشاريع » من هذا النوع ابتداء من أول ساير سنة ١٩٦٠ (١). ومعظم هذه المشروعات تقيمها المنشآت المتوسطه أو الكبيرة الحجم ، وأهميتها العملية أعظم مما يمكن أن تصورها نسبها العددية المئوية الضئيلة للعدد الكلى للمنشآت (٢). ومن العسير المبالغة فى أهميتها كنماذج لتجارب رائدة .

وهناك ــ دون أن نتعرض لتفاصيل اجراءات المشاكل العمليه التى تكتنف هذه النظم ــ عدة نقط ذات أهميه خاصه وتستحق الاشارة لأنها تستلفت الانتباه . وان لم تكن بالضرورة نموذجية فى تجربة احدى المنشآت الصناعية التى تحدثت عنها الصحف (٣) .

(أ) قسمت المنشأه الى ٣٢ وحدة مستقلة ، لكل منها وضعها وصندوق كسبها ومحاسبها . واعتبرت الاقسام عند تعاملها بعضها مع بعض كشركاء لهم حقوق متساويه فى بيع وشراء السلع وتحرير الكمبيالات ودفع الغرامات فى حالة التأخير الخ .... بل يمكن أن يسلف بعضهم بعضا قروضا ــ كما يمكن أن تطهر بينهم منازعات تسوى بالتحكيم داخل المنشأة .

(ب) يتوقف حساب كسب العمل فى كل قسم فى الدرجة الأولى على النتيجه الماليه للقسم فاذا زاد الكسب عن التنبؤات فان الحساب

---

(١) طبقا لمسح بالعينه أجرى وقتئذ بمعرفة الوزارة الاتحادية للعمل وعطى ٣٩٩ منشأة فان ١١٢ منها أو ٢٨٪ ادخلت ــ أو قررت أن تدخل نظما مركبة متنوعة للتوزيع .

(٢) تتضح الارقام التى قدمتها السلطات اليوجوسلافية فى آخر سنة ١٩٦٠ أن ٥٠٠٠ منشأة أو ٢٦٪ من المجموع اتخذت نظما مركبة للتوزيع .

(٣) وهكذا خلال سنه ٥٩ أدخلت منشأة من المنشآت الخمس عشرة التى تتبع اتحاد صناعة الصلب نظاما مركبا للكسب كتجربة رائدة باسم كل المنشآت الاخرى فى الصناعة وبالاضافه الى العوامل الثلاثة التى سبق ذكرها (التوزيع على مستوى الاقسام . وعلى أساس تكاليف الانتاج . وعلى أساس الحجم المادى للانتاج) فان التجربة تضمنت توزيعا يعبر كل وظيفة عن الاخرى تبعا لاسهام الشخص الذى يشغلها فى نجاح المنشأة ــ الاقتصادى والمالى . وفى آخر سنة ٥٩ عقد مؤتمر استشارى حضره مندوبون من كل صناعة الصلب ــ وتدارسوا التجربة على الطبيعة وناقشوا نتائجها لمدة خمسة أيام ليروا مايمكن اقتباسه منها لتطبيقه فى منشآتهم . أنظر نوربا ٨ ديسمبر سنة ٥٩ وكذلك اريور عدد ١٤ ــ ٤ ابريل ١٩٦٠ ص ١٣ ــ ولسنا فى حاجة للقول بأن معظم خصائص هذه التجربة مرتبط ارتباطا وثيقا بالنوع المعين من انتاج هذه المنشأة .

يزيد ، والعكس بالعكس . وبهذا يفيد من كل توفير فى التكاليف مجموعة العمل المعينة بالذات .

(ج) أقيم « التعريد » أيضا على أساس الوحدات الانتاجية التى تتجاوب مع المنتجات الثلاثة للمنشأة (مثلا ١ طن من الانتاج أ) ولكل مائة مليون دينار من المبيعات . ويدهب جزء (يحدد سلفا) الى كل قسم فيما يتعلق بكل وحدة انتاج للصرف منها الى حساب الكسب . وبذلك تنعكس كل زيادة فى حجم الانتاج على مستوى الكسب .

(د) تستخدم معدلات الدفع ومستويات النتائج والخصائص الاخرى « للمشاريع » التوزيع التفاضلية ـ كموازين ثانوية محسوبة فى توزيع الدخل داخل مجموعة العمل بقرار من مجلس العمال . وكل مجموعة لها الحق فى تقسيم الفائض على أفرادها تبعا لكفاءة كل فرد . وهذا ما يقرر خلال الاجتماعات الدورية لكل عمال المجموعة(١)

(هـ) تتحمل اجتماعات مجموعات العمال مسئولية كل جوانب ادارة وحداتها الخاصة مثال ذلك تخطيط الانتاج ، التحسين فى التنظيم، القواعد الخاصة بتوزيع فائض الدخل ، الوقت الاضافى ، التأديب. التعيين ، الفصل الخ . ولا يطلب من المقدمين وموظفى التفتيش سوى مراقبة كفاءة الانتاج ، وتنظيمه .

(و) كان من الآثار العملية لهذه الطريقة الزيادات الضخمة فى الناتج التى تفاوت بين ١١٪ الى ١٠٠٪ تبعا لنوع الانتاج . رغم ان التقديرات الفنية كانت قد قررت ان « الطاقة الانتاجية » للمنشأة قد استخدمت بالفعل بالكامل ، وان أية زيادة فى الناتج تصبح خارجة عن الموضوع . وقد انتهى بالفعل العمل الاضافى ، وكان هناك هبوط واضح فى التخلف والغياب دون عذر ، وفى عدد العمال غير الضروريين ، وبقية السوء التى كانت تبتلع التكاليف فى الاقسام .

(ز) زادت أيضا تبعا لذلك الكفاية الانتاجية والدخل الشخصى والكسب بواقع الساعة ، وان كانت العلاقات المتغيرة داخل المنشأة التى أحدثها الاسهام المباشر لكل العمال فى الادارة قد اعتبر المزية الكبرى لهذا المشروع المركب للتوزيع والكسب .

---

(١) هذه الظاهرة التى يمكن مقارنتها بالاستقلال المعطى للمجموعات فى تخصيص شاغلى الوظائف لايعد نموذجيا بالنسبة لنظم الكسب المركبة فى المنشآت اليوجوسلافية كما انه يثير الجدل . وفى هذه الحالة بالذات ، فان المادة المتحة بحكم طبيعتها جعلت من الصعب الحكم على نتائج كل عامل على حدة ، أو تلمس جانب من جوانب كفاءته .

وليس من المبالغة في شيء أن نقول ان آلية هذه الصور المركبة للتوزيع والكسب يمكن أن تتفاوت الى أى مدى تبعا للملابسات الخاصة لكل منشأه وادا حكمنا بالعدد الجسيم من التجارب التي أديت بالفعل ، أو خططت في منشأه أو أخرى فليس هناك شك في ان تكييفها طبقا للظروف أمر مارسته بالفعل جماعات العاملين وهيئات الاداره • وكان للتأييد الذى تلقاه من المصالح الحكومية والهيئات المتخصصة والمعاهد أثر كبير في ذلك •

وتؤكد التقارير والتحليلات المتاحة ، والتي تتناول عمل النظم المختلفة عادة ، التقدم الاقتصادى الذى أمكن انجازه • فليست زيادة ٥٠٪ أو أكثر في الناتج والكفاية الانتاجية مصطحبة بزيادات مماثلة في دخول صناديق المنشآت — فيما يبدو — بالامر الاستثنائي(١) وفي يوجوسلافيا يتركز الاهتمام عادة على الاحتمالات التي يقدمها نظام المساهمة المباشرة للعمال في القرارات التي تمس شئونهم اما داخل مكان العمل واما في اجتماعات المجموعات المستقلة •

ولكن يجب أن نتذكر أن التجربة لاتزال في مراحلها الأولى ، وأنها ليست الا نموذجا من النموذج العام لمشروع من التوزيع يراد به الاستجابة للاحتياجات الخاصة بالادارة العاملة في أنماط معينة من المنشآت • والوسيلة الوحيدة للتثبت من مدى ما وصلت اليه هذه التجارب الفردية

---

(١) ان التصوير المختصر لحسابات التشغيل الموضحة في الجدول ٤ هي مثال على ذلك وقد كان التحسين في الاداء الاقتصادى والمالي سنة ١٩٥٩ يعود جزئيا الى ادخال نظام مركب للكسب • واللامركزية في التوزيع على مستوى الاقسام •

وطبقا لاستقصاء أجرى في دورف سنة ١٩٦٠ — فان مقارنة مجموعة مكونة من عشر منشآت أدخلت نظام الكسب المركب بمجموعة أخرى من عشر منشآت مماثلة لم تدخل النظام — توحي بأن الطرق التي تعطي العمال حافزا مباشرا قد أثمرت نتائج عملية أفضل — كما يتضح ذلك من الجدول التالي الذى يقدم متوسط الارقام القياسية للنمو السنوى (نتائج ١٩٥٩ بالنسبة المئوية الى سنة ١٩٥٨) •

	منشآت لم تدخل طريقة	منشآت ادخلت طريقة
البنيان	مركبة	مركبة
الدخل الكلي (حجم المبيعات)	١١٨	١٢٨
الدخل (قبل الضرائب)	١٢٢	١٣٦
الدخل الصافي	١٣٨	١٥٣

بالفعل من التقدم هى المسح الدقيق لعدد من المشآت التى أجريت فيها هذه التجارب لمدة طويلة تسمح باجراء مثل هذا الاختبار ٠

جدول ٥ تحليل تكميلى لدخول العمال الشخصيه

(أ) مقتبسات من ملخص التكاليف الاضافيه للعاملين

رقم مسلسل	البيـــان	المبلغ بالدينارات سـنه ١٩٥٨	المبلغ بالدينارات سـنة ١٩٥٩
١٣٩	منح يومية مصاريف انتقالات داخل الدولة ٠	٢ر٤٢١ر٢٦١	١ر٩٩١ر٠٣٦
١٤٠	منح يومية « مصاريف » خارج الدولة		
١٤١	علاوات اقامة وبدل اغتراب		
١٤٢	أجور المدرجين	٥ر٦٩٣ر٦٣٤	٦ر١١٣ر٤٤٤
١٤٣	تعويض عن مرض الأيام السبعة الأولى	١١ر٥٦٥ر٦٨٠	٩٦ر٥١٧ر٥٦٦
١٤٥	مساهمة فى انتقال العمال من والى مكان العمل	٤٥ر٦٣٤	٦٧ر١٣٠
١٤٦	« مصـــاريف » لخدمات خبراء يوجوسلافيين أو أجانب ٠	١ر٣٥٣ر٢٣٩	١ر٢٢٤ر٠٢٢

(١) الارقام فى هذا الجدول وفى جدول ٤ تتعلق بمنشأة واحدة وبذلك تنطبق هنا أيضا الملاحظتان ١ ، ٢ بالجدول ٤ ٠

(ب) تفريد للدخل الشخصى للعمال (١) بآلاف الدينارات

(١)	(٢)	(٣)			(٤)	(٥)	(٦)
رقم مسلسل	الدرجة	عدد ساعات العمل المؤداه بالآلاف	الدخل الشخصى محسوبا ومدفوعا طبقا للموازين أو المقاييس الأخرى المذكورة فى قواعد المنشـــأة		البونس	الدخل الشخصى بالاضافة الى الخانة ٤ الفائض الموزع	المجمـوع
١٥٢	عمال مهرة حدا	٦٠٣	٢٢ر٤٣٢	٨٩ر٤٣٧		٣٤ر٠٦٦	١٤٥ر٩٣٥
١٥٣	عمال مهرة	٣٧٤٥	٢٢٢ر٢١٠	٢٦٢ر٢٧٥		١٠٨ر٠٥٤	٥٩٢ر٥٣٩
١٥٤	عمال أنصاف مهرة	٢٠٠٩	٩٩ر٨٥٤	٩٨ر٢٢٩		٣٣ر٦٩٧	٢٣١ر٧٩٠
١٥٥	عمال غير مهرة	٣٦٠	١٠ر٨١٨	١٩ر١١٨		٤ر٨٧٩	٣٤ر٨١٥
١٥٦	المجموع	٦٧١٧	٣٥٥ر٣١٤	٤٦٩ر٠٥٩		١٨٠ر٦٩٦	١ر٠٠٥ر٠٧٩

(١) تتضمن مستندات المنشأة أيضا ملخصا مقابلا لسنة ١٩٥٨ ـ وان لم يذكر هنا .

السجلات المالية الاضافيه :

لقد قصرنا الحديث حتى الآن فى وصف آلية التـــوزيع على الأسس التى توضع بمقتضاها ملخص الحسابات السنوية أمام مجلس العمـــال لاعتماده ، واحتساب كسب كل عامل • ولكن حسابات التشغيل الدورية ـ أو كشوف مرتبات العمال • ليست المستندات الوحيـــدة التى تظهر موقف المنشأة الاقتصادى والمالى فى آخر كل فترة حسابية •

فهناك أيضا ميزان المراجعة الكلى الذى يظهر بالتفصيل حالة وحركة كل أصول المنشأه وحسابات التشغيل • فمثلا ميزان المراجعة للمنشآت الصناعية يتضمن بضع مئات من البنود مجمعة طبقـا للتصنيف العشرى المتبع فى الطريقة العباسية للمحاسبة • التى تمكن من « تفريد » كل العمليات التى تمس رأس المال وحسابات التشغيل خلال المدة المطلوبة • وبذلك يمكن دراسة كل جانب من جوانب سير المنشأة ، ويحلل على حدة ويتتبع عند الضروره الى آحاد العمليات التى تكون بندا معينا فى ميزان المراجعة (١)

ويجب أن يرفق بميزان المراجعة عدد من المستندات أو الملخصـــات الاضافية • كقائمة جرد المواد الخام ، والعمليات فى دور التشـــــغيل أو التشطيب ، وملخص الدخل طبقا لما هو فى المخازن فى بداية ونهاية الفترة الحسابية ، وملخص بحسابات الموردين والعملاء ، وبيان بحسابات رأس المال العامل والثابت • وقد ظهر اثنان من هذه الملخصات الاضافية التى تتوثق علاقتهما المباشره بكسب العمل فى الجدول ٥ وبعد القائمة العامة التى سبقت اليها الاشاره وثيقة رئيسية بين هذه المستندات الاضافية •

وكل هذه المستندات يجب أن تعتمد بالتوالى ـ ويصدق عليها من رئيس الحسابات ومدير المنشأة ورئيس لجان الادارة • وبالطبع فانها فى متناول مجلس العمال ، ولجانه الفرعية •

---

(١) يضم ميزان المراجعة الكلى ثلاثة أعمدة (ينقسم كل منها الى أصول وخصوم) تظهر مركز كل حساب فى بداية ونهاية الفترة والعمليات خلال الفترة والنتيجة فى النهـاية أى حالة الاصول وأى توازن وقتى فى حسابات التشغيل) •

« اعتماد الحسابات داخل المنشأه والرقابة الخارجيه »

لا يزال جانبان من جوانب نظام التوزيع لما يثير الهما بعد ، وهما العملية التى يقرر بمقتضاها جماعه العاملين توزيع الدخول ، والوسائل المتاحة للسلطات أو الهيئات الاخرى خارج المنشـــأه لمنع القرارات غير القانونية ـ واذا تطلب الامر اعراء المنشأه للعمل طبقا للمصلحة العامة.

عمليه تقرير توزيع الدخل :

تقوم المرحله الاولى من عمليه التوزيع على النشاط العام وجهد كل فرد من أعضاء جماعه العاملين ـ وهيئات الاداره . وتتمثل فى النـــاتج الاجتماعية وتكاليف التشغيل حتى لاتكون هذه خاضعة لقرار ما عندما تعرض الحسابات السنوية للاعتماد (١) والهدف الرئيسى ان تستشعر العمال والذين يقومون على مصائر المنشأه العلاقه بين أعمالهم وقراراتهم من ناحيه وكسب عملهم من ناحية أخرى وأن تعدوا أنفسهم للعمل طبقا لذلك .

ولا تمكن أحد قرار حقيقى الا فى المرحلة الثانية من عملية التوزيع عند البت فى حجم المبلغ الذى سيوزع على العمال والمبلغ الذى سيودع صناديق المنشأه . ولما كان كسب أحاد العمال يتحدد بذلك ، فان المرحلة الثالثة لعملية التوزيع فانها ـ كقاعده عامة ـ تدعو الى اصدار قرار خاص.

وعلى هذا فان وضع حسابات المنشأه تعد خطوه كبيرة فى العمليـــه ويتعين وصف الجوانب القانونية والعملية .

وقد يكفى ـ فيما يتعلق بالتشريع الراهن المنظم للاجراء الذى يتبع لاعتماد الحسابات ، استعراض النقط الأساسية . فمجلس العمال مسئول عن توزيع دخل المنشأه ويجب أن تعقد جلسة خاصة لفحص الحســـابات الختامية السنوية . وهناك أيضا حدود زمنية صارمة لوضع الحســـابات المفصلة بين يدى السلطات المحلية والبنك المختص . وهى ـ بالنســـبة لمعظم المنشآت عشرون يوما للحسابات الشهرية و الربعية ، وشهران للحسابات السنوية الختامية . ويجب أن تعد الحسابات وتقدم ويعتمدها

---

(١) فى هذه الرواية فان أى عامل يؤثر ، أو يبدو القوى المحركه أو المواد الخام أو يمرض الخ .. انما يؤدى دورا فى المرحلة الاولى لعملية التوزيع ، ويتطبق ذلك أيضا على أى قرار يتخذه أعضاء هيئات الادارة والذى لا يمكن أن يعبر بحال مجرد تصويت شكلى أو قرار رسمى فحسب .

مجلس العمال أو جماعه العاملين خلال هذه الفتره ـ وألا تعرض المنشأه لغرامة يأخر تدفعها للخزانة عن كل يوم ، كما يطلب الى البنك أن يجمد حساباتها (١) الامر الذى يعنى ، بوجه خاص ـ ايقاف صرف أى مبالغ لكسب العمل ـ باستثناء الحد الأدنى المضمون قانونا · كما يجب النص على الاجراءات المفصلة التى يجب اتباعها فى لائحة المنشـــأه وغيرها من قرارات مجلس العمال ·

وفى هذا الصدد يجب أن نلحظ الاجراءات الآتيه فالحســـابات بعدها قسم الحسابات للمنشأه يجب مسئوليه كبير الحاسبين · وتفحص أولا وتعتمد من مجلس الاداره لمساعده لجان خاصه ـ اذا تطلب الأمر ذلك وعندئذ تقدم باسمه الى مجلس العمال · وفى حالات عديده فانها تناقش فى المصنع قبل أن تحول الى المجلس ·

ورغم التعقيد الذى يكتنف هذا العمل ، والوقت الضيق المحدد فانه يبدو أن اعداد الحسابات لا يقتضى صعوبه فنيه خاصه ، فمثلا فى سنة ١٩٥٨ اتضحا للمعلومات التى قدمها مكتب المحاسبة الانجليزى ، فان ١٠/ فحسب من المنشآت عجزت عن تقديم حساباتها فى الوقت المحدد ·

وتعلق أهمية كبرى على هذه النقطه لا للتثبت من تحصيل الضرائب واستيفاء ، ولكن قبل هذا لتمكين المنشأه من توزيع دخولها بأسرع ما يمكن حتى يمكن الربط بين العمل المؤدى والكسب الموزع · وهذا بالطبع ما يتفق مع مصلحه أعضاء جماعة العاملين الذين يرغبون فى الصرف بأسرع ما يمكن ولهذا يكونون متحفزين بمجرد انهاء الحسابات ، وعلى اســتعداد لمكافأه قسم الحسابات مكافأة خاصة الخ ··· وتعمل غرفة الصناعة دائما ـ فى سبيل تدعيم أقسام الحسابات ـ على التثبت من أن الحسابات ظاهرة خلال خمسة أيام من نهاية الفتره المالية المحدده لها ·

وما أن تتم الحسابات الختامية ، حتى تعلم نتائج عمليات السنة أو على الأقل البنود الرئيسية بما فى ذلك ما يتعلق منها بالدخل الصافى لكل أعضاء جماعة العاملين ، أو على الاقل المهتمين منهم بذلك · ولا تحـــول اعتبارات سر المهنة أو غيرها دون أن تعلم هذه الأرقام داخل المنشأة · وانه

---

(١) الحساب الجارى لا يجمد بمجرد انتهاء الوقت المحدد ولكن بعد فترة أخـــرى تحـــدد مدتها فى القواعد وطبقا للقواعد حول الحســابات الختامية لسنة ١٩٥٩ فيمكن أن تحل هيئات الادارة وتوضع المنشأة تحت الحراسة اذا تجاوز التأخير ٦٠ يوما ·

ليبدو أن الدأب المألوف هو أن تنشر الحسابات فى صحيفه المنشأه اذا وجدت وتوزع الحسابات دائما على أعضاء مجلس العمال ورؤساء الاقسام، وفى بعض الاحيان على الملاحظين (وخاصة اذا كانت المنافسة على مستوى وحدات العمل) ٠

وثمة تفرقه بين الحسابات الختاميه التى تتطلب جلسه خاصة من مجلس العمال للبت فى أمر التوزيع ، وبين الحسابات الشهريه أو الربعيه التى تعتبر داخل حدود تقارير الاداره ٠

ومع أن مجلس العمال دأب فى كثير من المنشآت لعهد طويل على توزيع جزء من الفائض فى شكل مرتبات أشهر اضافية ، فان التوزيع الشهرى أو الربعى المنتظم الذى تصدر به التقارير الدورية (شهرية أو ربعيه) لم يعد جزءا من نظام الاداره العمالية حتى ١٩٥٨ ٠ ولم يكن يسمح للمنشآت حتى النصف الثانى من عام ١٩٥٩ بأن توزع خلال السنه الا مبلغا حده الأقصى زيادة ٥٠٪ عن الحد الأدنى المضمون ـ ويحتفظ بأى فائض بعد ذلك فى الاحتياطى حتى التوزيع النهائى فى آخر السنة ٠ وأسقط بعد ذلك هذا الاجراء ـ الذى كان قد ضاءل من أهمية التوزيع الدورى خلال السنة (١) وسمح ابتداء من يوليه سنة ١٩٥٩ للمنشآت بأن توزع دخلها خلال السنة المالية دون تقيد بأى حد سابق ٠

ومن الناحية المقابلة ، فان مجلس العمال ليس مرغما على توزيع الدخل فى آخر كل فتره حسابيه ٠ والواقع أن من النادر جدا أن يوزع الدخل الفائض كل شهر ٠ ويمكن للمجلس أن يرحل المبلغ المتاح الى السنة المالية التالية ، أو لحين اقفال الحسابات السنوية ٠ ومع أن الحسابات الدورية يجب أن تعرض على مجلس العمال للاعتماد فلم يحدث حتى الآن أن اعتمدت هذه الحسابات من المجالس قبل الايداع فى البنك أو الترحيل للسلطات المحلية الا فى بعض المناطق المتقدمة ، والحق أنه لاتوجد حاليا سوى ترتيبات ادارية محلية يراد بها تدعيم الفحص الأولى للحسابات الشهرية أو الربعية فى المنشأة ٠ وتنمية دور مجالس العمال فى ذلك ٠ وليس هناك التزام قانونى كما فى حالة الحسابات السنوية(٢) ٠

---

(١) اذ أن مجالس العمال فى معظم الحالات كانت عند اعتماد الحسابات الدورية تلوذ بالحد الاقصى القانونى ، بينما التوزيع الحقيقى للفائض لايمكن أن يتم حتى تقفل حسابات السنة ٠

(٢) يجب أن تذكر ـ على كل حال ـ أنه لايمكن خصم أى مبلغ من الدخل الصافى للمنشأة سواء كان خلال السنة أو فى آخرها ، بدون سابق ترخيص من مجلس العمال ٠

الرقابه على « مصاريف » التشغيل :

ما هى امكانيات العمل المتاحه لمجلس العمـــال فى فحصه للسائح المليه التى يسمحص عنها تقرير ما حلال فتره محدده ، ان مهمة المجلس فى المرحله الاولى من عملية التوزيع ، المتعلقه « بمصاريف » التشغيل ـ هى اساسا عملية ـ مراقبة داخلية • فيمكن من تلقاء نفسها أو بناء على تقرير من اللجان المختصه ، ، أن ترفض اعتماد بعض « المصـاريف » التى يرى أنها غير قانونية او غير مناسبة أو انه لم يوافق عليها من قبل • ويمكن للمجلس عندئذ أن يوقع عقوبات أو يتخذ خطوات أخرى لحمايه مصـالح المنشأة •

والاجراءات التى تتخذ لتوجيه سياسه المنشأة فى المستقبل هى أكثر أهمية • فمثلا فى احدى المنشآت التى زارتها البعثة • وجد مجلس العمال أن المبالغ المتاحة للاستعمالات المصلحيه قد انفقت بأسرع مما يتوقع • وقرر أنه فى المستقبل يجب أن يتقدم المدير بطلب الى مجلس الاداره يوضح فيه مبررات « مصاريف » الاستعمالات المصلحيه ليعتمد أولا من مجلس الاداره • وفى حالات أخرى رئى ادخال قواعد أشد صرامة فيما يتعلق بالذين لهم حق التوقيع على بعض أنواع المصروفات لتعزيز الرقابة على الادارة المالية•

والغرض الرئيسى من هذه المراجعة الداخلية ، هو بصفة عامة تمكين حماعة العاملين • وكل أعضاء وهيئات الادارة العماليه المختصه من مراجعة الملابسات المالية العملية للسياسة الاقتصادية للمنشأة ككل (الانتاج ـ المتاجرة ـ الاستثمار ـ القوى العاملة الخ ••) وقد أظهر تفحص محاضر جلسات عدد كبير من مجالس العمال أن هذا الاجراء متبع بكثرة •

ففى احدى الحالات ـ على سبيل المثال ـ دارت مناقشة فى احدى جلسـات فحص الحسابات الربعيه ـ لمـــدة خمس ساعات تقريبا حول الاقتراحات المتنوعة والاستفادات وطلبات المعلومات التى تقدم بها أعضاء من المجلس أو من العمال الآخرين الذين حضروا الاجتماع ، عن موضوعات مصروفات التشغيل ، الآلات التى لم تستخدم ويمكن بيعها • « الورش » المعطلة أو التى فى حاجة الى اصلاح ضئيل ، معدات الامن الصـــناعى المعيبة ، التـــأخير فى اجراء تحديد المواصلات بين ورشـــتين • « عنق الزجاجة » فى خط التجميع ، التأخير فى النقل برا وبحرا للمواد الأولية ، الاختيار المتأخر والعشوائى فى تمثيل المنشأة فى أحد المعارض الخ ••

ولم تهمل أو تتجاهل الاقتراحات العديدة الاعتبارات المالية ، فان

عددا من الحاضرين ـ ومن ضمنهم عدد من العمال البدريين ذكروا أرقاما محدده تتعلق بالنقص المالى للفوائد والاستهلاكات عن مصنع غير مستخدم ـ أو تكاليف بند معين او معدات لمصنع يعتقدون انهـــا لم تكن ضروريه ٠ وتحليل المناقشات المالية فى معظم الحالات مطالب بابعاد الاعمال الخطره ٠ وتحسين الظروف الصحيه فى العنابر وتحديد المعدات حتى يمكن الكسب من السائح ، وبالتالى الكسب ٠ وكانت هذه المطـــالب تناقش فى وقت طلبها وتقديمها (١) ٠

ولم تقتصر هذه المناقشة على نكس رجال السعيد من ابرار اقتراحات مفيدة عن النقاط التى أثيرت ٠ بل انها كانت أيضا ـ بالنسبة لبعضهم ـ فرصة للتركيز على بعض الاحتياجات المفيده ، لهذا تركزت المناقشة عن الاعتبارات العامه للكفاية وظروف العمل والبيئه داخل المنشأه ٠ وكانت أكثر المطالب تدور حول سلسله من اجراءات التحديد التى طالبت بها أقسام الانتاج ٠

ونظر المجلس بعد ذلك فى تقرير هيئة المراقبة الداخليه التى كونت خاصة لذلك وحسم بسرعة فى عدد من حالات المصروفات التى حدثت دون سابق ترخيص ٠ وبعد أن نظر المجلس بهذه الطريقة فى عده حالات على ضوء الايضاحات التى قدمت له (٢) قرر بالاغلبية « أن يصنع حدا لهـذا الدأب » ورفض التصديق على شراء بعض المعدات المستعمله من حســاب رأس المال الدائر ٠ ولكن المجلس قبل ـ بعد أن شرح مدير المنشأه الحالة بعض التفصيل ـ بصورة اقترحها رئيس مجلس الاداره تقوم على أساس اجراء تجربات لتحديد المسئول ٠

وعلى الرغم من ذلك ـ لم تترك التوزيع الرسمى للدخل الصافى سوى مشاكل محدوده ـ ومع سرعه لأن كل واحد يعلم جيدا أنه ـ طبقا للمبادىء المقرره سلفا ـ فان الكسب الزيادى للمنشأه سيسمح بدفع مرتب

---

(١) فى هذه الحاله بالذات قام عمال وملاحظو الانتاج بدور نادر فى المـناقشة وتمسك معظمهم بوجهه نظرهم وكانوا ملمين الالمام التام بالحاله التى يجرى عليها العمل فى اقسامهم ، وكذلك الخطط والبرامج السابقه أو الموجودة حاليا ٠

(٢) كانت المبالغ ـ فى كل الحالات ـ ضئيلة جدا ٠ وفى بعضها كان المبلغ قد أنفق منذ وقت طويل وقد حدث الصرف فى احدى المناسبات مثلا لان المشتريات تأخرت ٠ ـ من باب الخطأ ـ أثاث مكاتب اكثر مما طلبت ـ وسئلت فيما بعد أن تدفع الفرق بعد أن وزع الأثاث الذى استلم وفى مناسبة أخرى قامت بعض أعمال البناء منشأة بغرض للتصفيه وطالب الحارس عليها بالدفع ٠

شهر زيادة . بينما يحول الباقي لحساب التوزيع في نهاية السنة . وكان الموضوع الوحيد الذي كان على المجلس أن يبت فيه هو ما اذا كان الصرف يتم في ٢٠ نوفمبر أو ٢٠ ديسمبر .

توزيع الدخل الصافي :

انه لمن المستحيل أن تحدد الى أي مدى يمكن أن يعد المثال السابق يتمشيا بالنسبة للظروف الموجودة بصفة عامة فلا يمكن تركيز الاهتمام على المرحلة الاولى للتوزيع ـ الرقابة الداخلية على « مصاريف » التشغيل ـ الا بعد تحديد سياسة المنشأة عن الكسب وتمثل مبادئها . وهذا ما يمكن أن يؤدي أيضا خلال السنة المالية اذا انفق على تأجيل القرار النهائي عن الأنصبة التي يجب أن تخصص لكسب العمل ولباقي صناديق المنشأة . الى آخر السنة ، والا فان موضوع تقسيم الدخل بين الانس ، هو بالطبع موضوع أساسي يجب البت فيه أولا . ولا شك أنه يعد من أعظم الامور حيوية للعمال ـ ولعله كذلك بالنسبة للمنشأة ـ التي يعلب أن تكون ذات حاجات متزايدة ـ وأخيرا فهو حيوي للمجتمع الذي يتطلب التنمية السريعة للاقتصاد .

وفي ظل نظام الادارة العمالية المطبق حاليا يعد هذا الموضوع أهم « المواضيع » التي تجابه جماعات العاملين ، والمجتمع عامة .

ومن أجل هذا ـ وضعت تريتات خاصة لتمكين المجتمعات المحلية لأن يكون لها رأي في الأمر دون مساس باستقلال كل جماعة من جماعات العاملين .

الرقابة الاجتماعية طريق الكومون :

ان الاجراء الذي يطلق عليه « الرقابة الاجتماعية » بين الكومون والمنشأة لا يتعلق فحسب بعملية التوزيع ، ولكنه يمتد الى وجه النشاط الاقتصادية والاجتماعية للمنشأة بأسرها . ومن أجل ذلك فسنشير الى هذا الموضوع مرة أخرى في الفصل الثاني عشر الذي يتناول هذا الجانب من جوانب الادارة العمالية . ولكننا سنذكر هنا ـ من باب التبسيط ـ المبادىء الأساسية لذلك في هذه المرحلة .

فما أن يصل مجلس العمال الى قرار عن التوزيع ، حتى تفرغ الحسابات الخاصة بذلك في أرانيك معينة ، وترسل الى الكومون المحلي .

وتقوم الأقسام الادارية فى الكوميون (بوجه خاص الاقسام الماليه وأقسام التخطيط ، وبمساعده البنوك وادارات المحاسبة) بمراجعة عامة للحالة ، وسياسة المنشآت فى دائره الكوميون ، وتقديمهـــا الى مجلس المنجين الذى قد يطلب مزيدا من الدراسات أو التحليـلات التى تتعلق بمنشأه معينة (١) ٠

وتدرس مجلس المنجين فى الكوميون دراسه عامة هذه المسئولية فى آخر منصف كل عام أو كل ربع عام كيفما تيسر له ذلك ٠ وله حق تقديم توصيات الى مجالس العمال تتعلق بتوزيع الدخل الصافى وبعض الجوانب الأخرى للاداره الاقتصادية للمنشأة المتعلقـــة بأهداف الخطة الاقتصادية القوميه وبرامج الاستثمار « ومشاريع » التدريب المهنى الخ٠٠ ومن المعلوم- مع هذا - أن مجلس المنجين ليس له أن يتدخل عن طريق هذه التوصيات فى الشئون الداخلية للمنشأه (مثل طريقة التوزيع - تحديد المبالغ التى تخصص للصناديق المختلفة) أو فى شئون الادارة اليومية (كتحديد الأسعار باستثناء الخدمات العامة) أو تقديم اقتراحات تخالف القانون أو المبادىء العامة (كتقييد المنافسة مثلا) ٠ فالحق أنهـا (مجالس المنتخبين) ممنوعة بنص القانون من التدخل فى الشئون الداخلية للمنشآت ٠ وتسمح عادة لاعضاء مجالس العمال بحضور جلسات مجلس المنتخبين التى تناقش فيها حالة المنشأة ٠

ويجب على مجالس عمال المنشأة المعنية أن يجتمع مره أخرى ، ويتطر فى توصيات مجلس المنتخبين ٠ وهو حر فى أن يتقبل أو يرفض التوصيات كلها أو بعضها كما أن من حقه أن يطلب الى مجلس المنتخبين على مستوى الاقليم أو الجمهورية أن يعيد النظر فى الموضوع برأسه (٢) ٠

---

(١) فى هذه الحاله يجب ان تقدم الاوراق التى أعدتها الاقسام الادارية بالكوميون أولا الى مجلس العمال فى المنشأة المعنية ٠

(٢) يمكن أن يرد الكوميون على منشأة تفشل فى التعاون معه عن طريق سياسته الضريبية او اذا طلب اليه منح او ضمان قروض استثمار ٠ ويمكن ، بوجه خاص - أن يفرض الكوميون ضريبة تكميلية لا تزيد عن ٢٥/ من ذلك القسم من دخل العمال فى المنشآت التى ترفض الادعان - الذى يزيد عن ١٦٠/ من الحد الادنى من الكسب المضمون ٠وبالاضافة فاذا انتهكت المنشأة نصوصا معينة من قانون ادارة الموارد (اذا عجزت مثلا عن تقديم المخصصات الاحتياطى للاحتياطى أو الاستهلاك) فانها بالطبع تتعرض للعقوبات المناسبة ويمكن للمنشأة من ناحيتها أن تقابل هذا الاجراء بالطريق العادى للاستئناف أمام السلطات الادارية أو أمام المحاكم - لتفاصيل أخرى انظر الفصل الثانى عشر ٠

وهذا الاجراء لايمثل سوى الاطار العام للعـــلاقات بين الكومبون والمنشأة • ويمكن عمليا أن يتفاوت الى حد كبير طبقا للملابسات ، أو طبقا لكومبون معين أو لمنطقة معينة من البلاد •

فمثلا زارت البعثة كوميونا بضم بلده صـــناعيه زراعية بلغ عدد سكانها ٣٠٫٠٠٠ ويوجد بها قرابة مائة منشـــاة • فوجدت أن عرفى الشعب فى هذا الكوميون قد خصصا جلسات استمرت تسعة أيام لمناقشة الحسابات نصف السنوية للمنشآت سنه ١٩٥٩ واستمع مجلس المنتجين الى ممثلى كل المنشآت الكبيرة ، وقدمت توصيات عديدة لمعظمها • ومع أن معظم مجالس العمال اتبعت هذه التوصيات عندما انعقدت للنظر فيها(١)، فان مجالس العمال فى عشرين منشأه رفضت أن تعمل بتوصيات مجلس المنتجين ، وبوجه أخص فان عدة منشآت أصرت على حقها فى توزيع كل دخلها الصافى ككسب عمل(٢) •

جماعات العاملين وتوزيع الدخل الصافى :

هذه المرحلة فى عملية التوزيع كانت دائما ولا تزال ، القوه الدافعة وراء نظام الادارة العماليه ، فانها تدخل على الملأ العلاقات والاحـــلاقات المحتمل أن توجد بين الكوميون أو المنظات الأخرى الخارجية ، وبين هيئات الاداره العمالية • وكذلك العلاقات مابين جماعة ، أو بعض فرق العمـــال

---

(١) يبدو أن قبول الكثير من التوصيات انما يعود ـ جزئيا ـ الى دماثة الفهم وحـــرئيا الى أن مجلس المنتجين يضـــم قادة العمال فى منشآت الكوميـــون الذين يكونون عاده مستشعرين لمشاكل المنشآت ، وبالتالى فانهم لايتقدمون بتوصيات تتعرض للرفض • وكذلك فانهم أحرار تماما فى تعديل النتائج التى انتهت اليهـــا الاقســـام الادارية بالكوميون على ضوء معرفتهم الشخصية وعندما كانت البعثة فى الكوميون المشار اليه آنفا • رفض مجلس المنتجين (أو أحال على لجنه) سلسله من الاجراءات التى اتخذتها غرفة الشعب بالنسبة للمواضـــيع الاقتصـــادية والمـــالية ، وفى كل مناسبة ، ناصر مجلس المنتجين وجهة نظر المنشأة •

(٢) قد لايكون من المستطاع تحديد الخط الحقيقى الذى يفصل بين سلطات الكوميون لرقابة الاجتماعية ، واستقلال المنشأة الذاتية حتى تستقر الاوضاع وتضع المحـــاكم مبادىء قضائية لهذا الموضوع • وحتى هذه اللحظه ، فليس هناك سوابق من أى نوع حيث أن الحالات التى من هذا النـــوع حديثة جدا • وعلى كل حال فان مما يستحق التنويه أن المحاكم العليا كانت فى الماضي قد ابطلت أوامر عديدة أصدرتها كوميونات تتعلق « بمواضيع » مثل ادخال ضرائب تكميليه أو تحـــديد أســـعار أو دمج بعض المنشآت الخ ••

وهيئات الاداره المحليه داخل المنشأه الذين تتفاصل وجهات نظرهم حول تقدير المصلحة • وهذا هو الاصل الذى يعود اليه تقليد اجراء استفتاء داخل المنشأه(١) •

وتبعا للتقديرات المختلفه ، فانه ليبدو أن معظم الاستفتاءات التى عقدت فى المنشآت البوجوسلافية منذ سنة ١٩٥٣ ، قد ارتبطت بهذا الجانب من جوانب الاداره ، وأعنى توزيع الدخل الصافى للمنشأه •

ولا توضح نتائج هذا الاستفتاء ــ التى لعلها تعبر بأكبر الطرق مباشره عن رأى العاملين ــ نمطا معينا ، اذ أن كثيرا من الحالات التى ذكرت باضرب جماعة العاملين فيها وجهه نظر أكثر تحررا فى التوزيع ، بينما أيدت جماعة العاملين فى كثير من الحالات الأخرى وجهه نظر تلتحظ فيها الجماعة الجاحة الملحة للاستثمار(٢) •

ومع أن النقابات والمنظمات السياسية والكومنوبات يمكن أن تمارس بل هى تمارس بالفعل نفوذا على مقررات الاجهزه ، فان ممثلى الاقسام الانتاجيه فى المنشآت ، بل والعمال أنفسهم يضغطون عاده على هيئات الاداره لتصمموا القيام بالتجديدات المختلفة فى المصانع أو تحسين ظروف العمل أو وسائل الصحة « كالنهوية » ــ مهدئات الضوضاء ــ الاضاءه ــ الحماية ضد العوامل المناخية الخ •• فضلا عن « مشاريع » الرفاهيه حتى لو تطلب أن تخصص للمجره الأولى مبالغ كبيره لذلك على حساب الكسب النقدى(٣) وليس فى هذا ما يبعث على الدهشة ، اذ أن هذه التحسينات

---

(١) كما ذكرنا سابقا ، فمع ان التصويت الذى يتم داخل المنشأة ليس له أساس قانونى فانه يعتبر الآن ــ حتى لدى السلطات ــ كمرحله ضرورية فى عمليه التوزيع فى بعض الحالات وخاصه عندما يعتزم مجلس العمـــال ألا يوزع شيئا من الفائض وأن يحوله كله الى صناديق المنشأة •

(٢) سبقت الاشارة بالفعل الى الحالات الاستثنائيه التى قبل ان جماعات العاملين فيها قررت ألا توزع شيئا من الفائض ، او حتى ألا توزع شيئا من الكسب الاساسي ويجب الاشارة الى انه فلما يكون ممكنا احتمال نتائج هذه الاستفتاءات بالنسبة للعدد الكبير من الحالات المتنايه التى تميل لان تظهر عند التصفيه •

(٣) قد أكد هذه النزعه ميل بعض المنشآت اليوجوسلافية لزيادة رأس مالها الثابت دون تحقيق زيادة مقابله فى رأس المال العامل • وذكر فى حالات عدة كوميونات الاشراف فى الميل نحو استثمار اموال من رأس المال العامل باعتباره السبب الرئيسي ــ ان لم يكن الوحيد ــ للمخالفات الاقتصادية التى اقتضت توقيع عقوبات عـــدم الاداره السليمه •

سؤدى اما الى تحسين عاجل فى دخول العـاملين (عندما تزداد كفاءه المصانع مثلا) ، أو فى الظروف والمبانى التى تخصص فيها معظم وقتهم ٠

ويجب الاشاره أيضا ان املا كبيرا يناط « بالمسـتشارين » المركبه للتوزيع والكسب فى القضاء على المنازعات او الخلافات التى يمكن أن تقوم داخل جماعه العاملين ، أو فى علاقاته مع الهيئات الخارجيه (١) وكذلك يعتمد فى ذلك أيضا على المنادح المختلفه للتوزيع على مستوى الأقسـام وطبقا للأرقام القياسية للكفاية الانتاجيه والربح ، مع تقدير مركز كل منشأه وظروفها الخاصة ٠

القرارات الخاصه بالدخول الفرديه :

عندما يقرر مجلس العمال ، وجماعه العاملين ذلك الجزء من الدخل الذى سيوزع فى شكل كسب ، فان التوزيع نفسه يصبح عملية حسابية مباشره طبقا لنصوص قواعد معدلات كسب العمل ونظم لوائح المشآت المتعلقه بالكسب ، فاذا كان على مجلس العمال أن يتدخل فى هذه المرحله ـ فانه ـ بالضروره ـ سيستهلك حقوق العمال المكتسبة ، اذ أنه يرفعـه لأنصبة البعض سيخفض أنصبه الآخرين ، لذلك فان دور هيئات الاداره العمالية يقتصر أساسا على سماع الالتماسات الخاصة بدقة الحساب للكسب المستحق (٢) ٠

وعمليا ، فقد كان من الضرورى الانحراف قليلا عن ذلك المبدأ فيما يتعلق بالنوبس الفردى حيث ان التعقيد الصارم لقواعد النوبس يمكن أن يعنى أن عمالا معينين أو مجموعات معينة من العمال يأخذون « نوبس » أكثر

---

(١) فعملا طبقا لما ذكره مستر م سينلجاك نائب رئيس المجلس المركزى للنقابات وأحد كبار الدعاه الى « مشاريع » التوزيع المركب « حتى الآن كانت النقابات ونفسه المنظمات الاجتماعيه تواجه بالمهمه التى لاتحمد عليها ـ مهمه تحديد الزيادة فى المكاسـب ، لانها لم تكن مرتبطه بما فيه الكفايه بالزيادة فى الانتاج والكفاية الانتاجيه ، ويمكن لذلك ان تغلب توازن السوق . فاذا ارتبطت المكاسـب مباشرة بالتعبيرات فى الانتـاج والانتاجيه تستطيع النقابات أن تؤيد جماعات العاملين فى جهودها لضـمان زيادة سريعه ودائمه فى المكاسب الحقيقيه » انظر السياسة الاجتماعيه المجلد ٩ العدد ١ نوفمبر سنة ٥٩ ص ١٢ ٠

(٢) كل ماقيل فى الفصل السابق عن دور هيئات الادارة العماليه والمحـاكم ومكاتب التفتيش والنقابات الخ ... فيما يختص بالمنازعات حول علاقات العماله ، ينطبق أيضا على حساب وصرف كسب العمل ٠

مما يسمح به المستوى العام للكسب أو كفاياتهم الشخصية أو هما معا . ومن أجل هذا ، فقد اعترف أنه فى مثل هذه الملابسات ، فان مجلس العمال يمكن أن يخفض المبلغ الذى يحب صرفه ، وبالمثل فان المجلس يمكن أن يخصم من الدخل المباح المبالغ المطلوبة لدفع بوس شخص اذا ارتأى أن الملابسات تبرر مثل هذه الخطوه . ويمكن أداء هذا حتى لو لم تكن هناك قواعد حول الموضـــوع ففى جميع هذه الحالات يقدم قرار مجلس العمال المرفق بيان ايضاحى ــ الى الكوميون الذى يمكن أن يضع « توصيات تتعلق بها وذلك بالاجراء الذى سبق وصفه » (١) .

ويمكن لمجلس العمال أو جماعة العاملين أن تنحى جانبا جزءا من حساب الكسب كاحتياطى خاص يسحب منه اذا لم يكف دخل المنشـــأة لغرض معينة للابقاء على الدخل السنوى فى مســتوى معين ، ومثل هذه الاحتياطات توجد بالفعل فى عدد من المنشـــآت ، وعادة ما تكون عنصرا جوهريا من « مشاريع » الكسب المركب .

التفتيش المالى والمحاسبة :

. ككل العمليات المالية والحسابية ، فان حسابات المنشأة ومراجعاتها الدورية ، ودفاترها وتوزيعها وحسابها للكسب ، كلها خاضعة للتفتيش من سلطات عامة متعددة (البنـــك ــ مكاتب التفتيش العمالى والمالى ــ الاقسام الادارية بالكومون) التى تسطر منها أن تراجع دقتهـــا وتتثبت من مطابقتها للقوانين السارية وتكشف أى خطأ أو تزوير أو انحراف .

وهذه الهيئات تعمل كحراسة للمصلحة العامة ــ والملكية الاجتماعية ومصالح المنشأة . ومن بين مسالك العمل المتاحة أمامها ، فان أهم مايمس

---

(١) خصصت مجلة « الشيوعى » الاسبوعية مقالا طويلا فى عددها الصادر فى ١٥ اكتوبر ١٩٥٩ ص ٥ للمناقشات التى كانت تدور فى منشأة كبيرة حول هدية ارتأت جماعة العاملين أن تقدمها الى المدير عند استقالته بعد ثمان سنوات من الخدمة الصادقة الامينة ، وماعدا اكتتاب غير رسمى بين العمال ــ فقد اقترح مجلس العمال أن يعطى جائزة ثمينة نوعيه ونقدية . ورات لجنة النقابة الشيوعيه فى المصنع أن الاعتراف بالجميل .. يجب لأسباب تتعلق بالمبدأ ــ أن يعبر عنه بهدية رمزية فحسب (كتقديم شىء له قيمه فنيه) وعند أخذ الاصوات أيد جميع أعضاء مجلس العمال باستثناء خمسة أعضاء ــ الاقتراح الاول . وقدمت هدايا ثمينة ، وكذلك مبلغ نصف مليون دينار الى المدير المستقيل .

الاداره العمالية هو حق هذه الهيئات فى تقديم ملاحظاتها الى هيئات الاداره المسحة ـ وخاصة مجلس العمال ٠

ويمكن لهذه الهيئات أيضـــا أن تستفيد من خدمات المنشآت او المعاهد المتخصصة فى العمليات الحسابيه ، أو تقوم هى نفسها مكاتب للقيام بهذه الخدمات فى المنشآت التى يمكن ان تعرض على كل تقصير ٠ ولا يمكن ابداء الحديث عن التفتيش الخارجى والداخلى والعقوبات التى تعرض على كل تقصير يتسبب ارتكابه ـ فى هذا المجال ـ وسنخصص لذلك فصل مستقل هو الفصل الثانى عشر ٠

الآثار العملية للتوزيع الداخل فى ظل الادارة العمالية

يمكن أن نفحص الآثار العملية لمراحل التوزيع التى وصفت فى هذا الفصل من روايا عديدة ٠ وقد يكون من الخير البدء أولا من مدى تلاؤم مصالح وسياسات جماعات العاملين المختلفة ـ مع السياسة العامة لتنسيق التنمية الاقتصادية ٠

ومن الطبيعى ـ فى المجال الثانى ـ دراسة آثار نظام التوزيع على مركز ومستقبل العمال ٠ أى ما اذا كانت مكاسبهم قد تحسنت ، ولأى مدى ٠٠ وما اذا كان النظام ينمى المشاعر والاهتمامات تجاه ادارة المنشأه وهذا السؤال يمكن ألا نسأل فحسب بالنسبة لآحاد العمال ، ولكن كذلك بالنسبة لهيئات الادارة التى يتوقف عملها على مشاعر الأفراد ، والجماعة معا وككل ٠

الآثار العامة على الانتاج والعماله والكفاية الانتاجية :

أفرغت بعض المعلومات عن الآثار العامة لعملية التوزيع فى الجداول الاحصائية من « و » الى « ك » بالملحق الأول (١) ٠

---

(١) يمكن خلال السلاسل التى يشرها البنك الاهلى ٠ وبنك الاستثمار والمعهد الاتحادى للاحصاء القيام بتحليل مفصل جدا للجوانب المختلفة للعمليات الاقتصادية والمالية للمنشآت وكسب العمل والميزانية العائليه الخ ... وبالاضافة ، فان المحلات البوجوسلافية الاقتصادية تنشر تحليلات عدة خاصة عن آثار عملية التوزيع على مجموعات أو أنماط المنشآت أو تبعا للبنود المختلفة للكسب الموزع ٠

ومن الأهمية بمكان أن نذكر أن النظام القائم للتوزيع والكسب لا يعود ، كيفية حوالب الادارة العمالية ـ الى ما هو أبعد من ديسمبر سنه ١٩٥٧ ـ وان التجربة الموجوده لاتسمح بتقدير الآثار كاملة ٠

وتعكس الزياده فى الدخل الكلى والصافى للمنشآت الذى أوضحه الجدول «و» الزياده الكبيره فى حجم البانج لكل قطاع الادارة العمالية منذ سنة ١٩٥٦ ٠

ومنذ سنة ١٩٥٧ وقد بدأ الانفاق فى الزياده بمعدل يزيد عما يقتضيه أهداف الخطة الخمسية (١٩٥٧ ـ ١٩٦١) وكانت سنة نمو الانفاق الصناعى هى ١٣/ سنويا بدلا من ١١/ التى حددتها الخطة (١) ويعتقد الزعماء البوجوسلافيون أن هذه السرعة تعود أساسا الى النظام الموجود لتوزيع الدخل وما أوجدته آثاره المشجعة لكل الذين يعملون بادارة المنشآت البوجوسلافية ٠

وفيما يتعلق بالعماله ، فقد جاوز التعيين فى الوظائف الانتاجية الحدود الأهداف المرحلية المحدده ٠ (٢) ولاحظ تقرير للمجلس الاقتصادى لأوربا فى هذا الصدد « انه يبدو أن من المتفق عليه عموما أن المجهودات التى أقدمت حاليا لتوجيه الربح الشخصى لم تظهر مشاعر التضامن التى تربط بين العاملين فى المنشآت والتى تجعل مجالس العمال زاهده فى أبعاد العمال الفائض ما ظل هناك بعض ربح يمكن أن يوزع وأمل فى التوسع مستقبلا (٣) » ٠

---

(١) يمكن تتبع التوسع فى « جداول الاحصاء » فى النشرة الشهريه للاحصاء للامم المتحدة ولاتزال التنمية الاقتصاديه تميل للزيادة باضطراد . وتنبأت الخطة الاقتصاديه لسنه ١٩٦ ان معدل النمو سيكون دون ربع اعلى مما كان عليه فى السنوات السابقة (فوق ١٦/) ٠

(٢) خلال الفترة ١٩٥٦ ـ ١٩٥٩ زاد حجم العماله فى المنشآت الاقتصادية كل سنه بمقدار من ٠ ر ١٥ الى ر١٦٠ (أو بمقدار ٨/ سنويا) مقابل الهدف المرحلى ٠ ر٠٧ ١ بمقتضى الخطه الخمسيه وفى سنه ١٩٦ جاوزت الزيادة فى القوى العامله ٠٠ ر ٢٠ شخص

(٣) انظر « التخطيط الاقتصادى والادارة فى يوجوسلافيا » فى النشرة الاقتصاديه لاوربا (خريف ـ الامم المتحدة) مجلد ١ عدد ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ص ٦ وقد لوحظ فى عدد من المنشآت التى زارتها البعثه العاء عدد كبير من الوظائف بعد ادخال « مشاريع » التوزيع الأولى داخل الأقسام أو « المشاريع » الأخرى للكسب المركب ٠ فمثلا فى احدى منشآت الصناعات الغذائية ، أبعد كل الاحتياطيين من العمال غير =

ومع أن الكفاية الانتاجية العامة للعمل لم تبلغ الأهداف المخططة ، فانها رغم ذلك أظهرت زيادة ملحوظة خلال السنوات القليلة الماضية . وحاليا فان الكفاية الانتاجية الفردية هي المسألة التي - طبقا لبعض المعنيين - تدعو الى اصلاح نظام التوزيع الموجود حاليا (١) . وفي هذا المجال فهناك الكثير من النقد في « مشاريع » الكسب المركب . وأن ادخالها سيؤدي - كما هو المخطط الى قفزه حقيقية الى الأمام في جدول الانتاجية الفردية(٢) .

ولا تسمح المعلومات المتاحة بتقويم جدول قياسي بالنسبة لعوائد رأس المال في قطاع الادارة العمالية - وان كان العمل في مثل هذا التحليل مبررا فعلا في مختلف منشآت القطاعات الاقتصادية(٣) ، وكما ذكر سابقا(٤) فان هناك ، على كل حال ، زيادة ملحوظة (بنسبة قرابة الثلث) في انتاجية الاستثمارات الجديدة في السنوات الأخيرة وتدل المعلومات الجزئية المتاحة أن هناك تحسينا عاما في عوائد رأس المال المستثمر . والأهمية الكبرى فيها معلقة على مديري المنشآت وجماعات العاملين فيها .

= المهرة الملحقين بالأقسام المختلفة . وفي مناسبة مماثلة ، ذكرت احدى منشآت السيارات انها اعادت قرابة ٤ وظيفة غير حيوية (وقد ظهر أن سوق العربات الخاصة يمكن ان يمتص عاجلا اكثر بكثير مما وضعته الخطة . ولذلك رفعت الخطة السنوية للتأكد من أن كل العمال الذين اعيدت وظائفهم قد عينوا في اماكن اخرى وتتوقف درجة ليقاته نظام صمم لتشجيع تحفيض القوى العاملة بالطبع - والى درجة كبيرة - على فرص العمال في العثور على وظائف بديلة أو مصادر للدخل .

(١) انظر مثلا خطاب س موكما بوفيتش رئيس المجلس المركزي للنقابات في بريستينا (جريدة بورنا بوفمبر سنة ١٩٥٩) وكذلك النشرة الاقتصادية لابورنا .

(٢) انظر مثلا الادارة الجديدة سبقت اليها الاشارة - يوليه - أغسطس سنة ١٩٦ السنة الثامنة رقم ٤ ص ٣٤٤ - ٣٥٣

(٣) اصدر البنك الاهلي اليوغوسلافي في نهاية سنة ١٩٦٠ البيان الاول من حسابات وميزانيات مختلف فروع الاقتصاد - بما فيها حسابات وميزانيات ٢٢٠٠ منشأة صناعية لسنتي ٥٨ ، ١٩٥٩ ، وهذه الارقام تعطي ٥ بندا لكل صناعة وكل منشأة بما فيها الصناديق المختلفة - الدخل الكلي والصافي - الضرائب - حجم العمالة - الدخل الشخصي للعمال ، واصبح من الممكن اجراء تحليل مستفيض لهذه البيانات التي تبدو - بصفة عامة - انها تؤكد - الاشارات المتنوعة التي ذكرت في هذا الفصل وقد وضع الجدول ح في الملحق ١ على اساس المعلومات الرسمية المستقاة من هذا المسح فيما يتعلق بالمستوى النسبي لدخل العمال في المنشآت الصناعية .

(٤) انظر الفصل الثامن .

توزيع الدخل القومى والموارد الانتاجيه :

يعين نظام التوزيع كيفيه تقسيم الارباح المتحققه من الانشطه فى قطاع الاداره العمالية بين الدخول الفردية لآحاد العمال ، والاحتياطات المشتركة للمجتمع وخاصة عن طريق الضرائب والفوائد على أصول المنشأه (١) وحتى التقسيم بعلميه كبيره لا على المستوى القومى (٢) ـ بل أيضا على مستوى المنشأه ـ وهو أيضا يقرر دراسة الاحتياطات على مستوى الصناعة • وعند الضرورة ـ الاصلاح السريع لها عن طريق الهيئات الاقتصادية والسياسية (٣) •

ويوضح جدولا «و» و «ك» المدرجان فى الملحق الأول أن المبالغ المخصومة من الدخل الكلى لضريبة دوران رأس المال ، وضريبة الدخل ، هى فى الواقع أكثر بعدة مرات من المبالغ التى خصصتها هيئات الاداره العماليه لصناديق المنشأة من الدخل الصافى وهاتان الضريبتان ، الى جانب الفوائد ، هى التى تزود المجتمع (ممثلة فى الحكومة الاتحادية) بأداه قوية لتطبيق مستوى المدخرات والاستثمارات طبقا لسياسات التنمية التى توضع على المستوى الاتحادى (٤)

ومع هذا فان الأنصبة المخصصة لرأس المال الخاص بالمنشأه واموالها من الدخل الصافى لايخلو من الأهمية • فمن ناحية فان المبالغ التى تضاف على الصناديق العامة للاستثمار فى فرع معين تكون ـ من وجهة النظر الاقتصادية ـ كافية لتحديد معدل التوسع فى هذا الفرع المعين ، أو فى مجموعة من المنشآت • ولما كانت المنشآت التى تستطيع أن تمول تنميتها

---

(١) الحقيقه أنه خلال هذا النظام للتوزيع ، يقدم قطاع الادارة العمالية وحده معظم الاموال اللازمه لاشباع « الاحتياجات المشتركه للمجتمع » .

(٢) ليس من النادر او من غير المألوف أن نجد فى صحف أو نشرات منشأة ما مفردات مفصلة لمبلغ يصل الى مئات أو حتى آلاف الملايين من الدينارات التى تمثل مساهمه المنشأة فى المجتمع (دفع فوائد ضرائب • مساهمات متنوعة) ويمكن أن تريد بمراحل عن المبلغ المخصص للكسب .

(٣) ان مثل هذا التنسيق للسياسة الماليه مع برامج التنمية هو ـ بمقتضى النظام اليوجوسلافى أهم وظيفة عملية لخطط التنمية •

(٤) يمكن أن تحلل عمليات القطاعات المختلفة للصناعات بالتفصيل على أساس الحسابات الشهريه أو الربعيه المجردة للمنشآت ، ويمكن اتخاذ اجراءات عاجلة لمواجهة أية اتجاهات يمكن ان تكون ضارة ، وبهذه الوسيلة يمكن أن تتعاون السلطات فورا مع الاتحادات الاقتصادية العامة ، بل وكل الظواهر المعينه أو المتعلقة بعمليات منشآت معينه أو مجموعة من المنشآت .

احاصة الى حد كبير ، انما هى المنشآت التى بتوافر لديها دخل كبير ٠ وبالتالى التى تعتبر من ناحيه المبدأ أكثر المنشآت قابلية للربح وأعظمها فائدة للمجتمع ، فان الزياده فى الانتاج تكون بالضروره أكثر ظهـورا فى القطاعات التى يكون الطلب فيها أقوى وظـروف المناجـــره أعظم مواتاه ٠ (١) وهكذا فان نظام قسمة المنشأة لدخلها الخاص يمكن الى حد ما أن يصحح الأخطاء فى تقديرات الخطط ويزود المخططين بمؤشرات تفيد توضح الاتجاهات التلقائية داخل الاقتصاد ٠

ومن ناحية أخرى ، فلما كانت هذه المخصصات انما يراد بهـا وحسب تمويل تنمية الطاقة الانتاجية وتحسين تسهيلات الرعاية داخل المنشأه ، فانها توحد صله شخصيه بين العمال وأصول المنشأه التى ساعدوا فى بنائها وايجادها ومع أنها مقامة على غير أساس تملك ، فانها رغم ذلك صلة حقيقية وقويها توقف على كل حال على مالدى العـامل أو مجموعة العمال ، من رغبة أو فرصة أو حاجة لمواصلة البقاء فى خدمة عمالة معينة ٠

والمعلومات المتعلقة بمخصصات صناديق المنشأه (جدول «و» من خانة ١٨ الى خانة ٢٠) ذات أهمية خقيقية بالنسبة للفتره التى تلت عام ١٩٥٧ ــ أى بعد أن أصبحت خماعة العاملين حره فى تقرير المبلغ الذى يمنح خانيا وتغير المقارنة بين المبالغ التى خصصت لصناديق استثمار ٠ والمبلغ الذى أدرج ككسب عمل فى عامى ١٩٥٨ و ١٩٥٩ دلالة لها معناها ٠ اذ أنها تظهر أن خماعات العاملين لم تواصل تحســين الاستثمار وبالتالى بناء الأساس المادى لنشاطهم الانتاجى ٠ بل أيضا أن الجزء الذى خصص من الدخل الصافى لمقابلة الاحتياجات المالية يزيد بمعدل أسرع قطعا من معدل زياده كسب العمال (٢) ٠

( ) ان الطريقه الموجودة لتوزيع اموال الاستثمارات العامه لها دون ريب آثار متضاعفه فى هذا الصدد حيث ان منشأة تستطيع أن تخصص مائه مليون دينار مثلا لتنميتها الخاصه ستتمكن ــ عادة ــ من الحصول على قرض طويل المدى وكبير القيمة لتحقيق برامج التنمية بها ٠

(٢) فى سنتى ٥٨ ، ١٩٥٩ كان هناك ــ على كل حال ــ نقص فى التوازن بين مخصصات استثمار رأس المال الثابت ومخصصات استثمار رأس المال العامل ٠ ويبدو أن هذا يصور نزعه خماعات العاملين ورخال التشديد فى اعطاء الأولوية للتخديد وتحسين مصانع الانتاج ٠ وقد كان الرأى العام يرى أن خطوات يجب أن تتبع لتبطىء بعض الشيء معدل الاستثمار ، واعراء مخالس العمال على توزيع استخدام الأموال (وانظر نوريا ــ ١٢ يونيه سنة ١٩٦٠ ص ٣) ٠ =

وقد دهش الزعماء والخبراء السوفيتيون أنفسهم ـ فيما يبدو ـ لهذه الزعزعة التي طهرت أولا في أواخر سنة ١٩٥٩ · وتوحي تقديرات سنة ١٩٦٠ التي وضعت على أسس خطط المشآت أنها ستستمر ولكن مدة المتابعة أقصر من أن تسمح بالقطع بأن هذه الزعزعة قد تأصلت ·

ويجب أيضا ملاحظة أنه ـ كائنة ما كانت أنصبة الاستثمار وكسب العمل في ظل نظام التوزيع الحالي ـ فانها لا يمكن أن تزيد الا الى المدى الذي تزيد به أيضا الدخل الصافي للمنشآت · أو على حساب الآخر ·

وبالاختصار ، فان آلية التوزيع المستقل للدخل عن طريق المنشآت وفي ظل نظام الادارة العمالية يمكن ان تتسق مع سياسة ملاحقة التوسع الاقتصادي السريع في ظل خطة تتمتع مركزية · وعلى وجه أخص فان هذا التوزيع سمح بالابقاء على حجم الاستثمار في مستوى عال جدا · فاذا افترضنا أن الضرائب ليست قابلة للمصادرة ، فان « مشاريع » التقسيم تترك هامشا معقولا يمكن أن تؤثر به على اتجاه النمو وسياسة الاستثمار بصفة عامة ، تبعا لدرجتها من النجاح · وانه ليبدو بصفة عامة أن ظروف السياسة المتبعة عمليا بين جماعات العاملين لم تخيب آمال الذين أدخلوا النظام · وأن تزعمها للاستثمار قد فاق تشوءات العاملين الأولين للتطبيق العملي للنظام · ويمكن بناء على ذلك القول بأنه تفصل المجموعات الجديدة التي وجدت في طريقة التوزيع ، فان نظام الادارة العمالية يمكن أن تؤدي دورا ايجابيا في توزيع الدخل القومي داخل الاقتصاد تقوم على أساس الملكية الجماعية لوسائل الانتاج ·

= والأرقام التالية (بآلاف الملايين من الديناريات) تظهر المبالغ المستخدمة

السنة	مخصصات رأس المال		مجموع الاستثمار الكلي	
	رأس المال الثابت	رأس المال العامل	رأس المال الثابت	رأس المال العامل
١٩٥٨	٥٩ر٣	١ر٠٠	٢٤٣ر١	٧٦ر٤
١٩٥٩	٦٧ر٢	١١ر١	٧٠٢ر٧	٥٦ر٠

وفي الواقع ـ اتخذت اجراءات عديدة سنة ١٩٦٠ ، وتوجه خاص « بواسطة » البنك الأهلي لاعفاء المنشآت لتخصيص المبالغ الضرورية لتمويل نشاطها الجاري وللتحيلولة دون الاسراف في استثمار رأس المال الثابت ·

الدخل الشخصى للعمال والمكاسب المحققه :

رغم الزيادات الحسمة فى المبالغ المخصصة للاحتياطيات (وهى زيادة كانت أسرع من الزياده فى عدد العمال فى قطاع الاداره العمالية) فان متوسط الدخل الشخصى للعمال قد زاد زياده ملحوظة منذ سنه ١٩٥٦ . (انظر جدول ط فى الملحق)

وقد كانت الزياده ملحوظه بوجه خاص سنه ١٩٥٧ ، عندما حررت نظم التوزيع الموجوده فى عدد معين من فروع الاقتصاد . وفى سنه ٥٩ ، ١٩٦٠ حيث كان هناك توسع سريع فى النشاط الاقتصادى وهكذا ، فان ادخال نظام التوزيع الحالى اصطحب بزياده سريعة فى دخول العمال(١) وان لم تكن الزياده دائما ، أو فى كل المنشآت مطردة .

ولا نعطينا تحليل بعض فروع الاقتصاد صوره كاملة عن الموقف ونحتاج الأمر الى استكماله بتحليل متوسط مستوى الكسب فى آحاد المنشآت ، والاختلافات بين المجموعات المتباينه للمنشآت داخل الفرع نفسه للاقتصاد وكذلك تحليل أسباب ذلك ولم يكن من المستطاع تحليل البيانات المتيسره التى توفرها حديثا البنك الاهلى(٢) ، ولكن لا يمكن أن تكون هناك شك فى أن هذه الاختلافات جسيمة ، وأنها تتفاوت بين

---

(١) هذه الزيادة الملحوظه فى مستوى كسب العمل كان لها اثر حاسى عظيم الأهميه ، اقتصاديا واجتماعيا ، ونعنى به الزيادة فى اتصله دخل العائله المستمدة من المهن الأساسيه لأعضاء الاسرة والسقوط المماثل فى الدخل الذى تتلقاه العائله من المزايا الاجتماعية المختلفه ، وخاصة من المهن الثانويه لأعضائها . وكثير من العمال الف العمل لحسابه الشخصي او شغل وظيفه اضافيه بعض الوقت لمساعدة عائلاتهم وقد أصبحت الحاجه الى ذلك اقل ومن هنا فانه ينتظر أن يندمجوا تماما وبكليتهم فى جماعات العاملين بالمنشآت التى تمثل وظيفتهم الأساسيه .

(٢) راجع ملحوظه (٣) هامش ص ٣٠١ بالنسبه لعام ١٩٥٧ ، جمعت بعض البيانات عن هذا النوع بمعرفه لجنه كسب العمل بالمجلس التمهيدى عند قيامها باستقصاء عن طريقة نظام توزيع الدخل وكسب العمل الموجود . وأهم من هذا التحليل المفصل عن الموقف عام ١٩٥٨ الذى قامت به وزارة العمل الاتحادية للشئون الاقتصادية وهو يضم دراسه مقارنه لمكاسب العمل ورأس المال سنه ١٩٥٨ فى عدد كبير من المنشآت، وبالنسبة لصناعات متنوعه (الجدول فى الملحق ١) ويجذب انتباه القارىء التباينات الكبيره بين المنشآت من ناحيه المكاسب من العمل والفوائض الكبيرة فى المنشآت التى هى اكثر اتدهارا . ويجب ان يلحظ على كل حال أن هذه الاختلافات قد تخفت كثيرا فى مرحله الدخل الصافى (بالنسبه للالتزامات المادية والاقتصاديه) ـ بل لعلها تقل اكثر عندما تحين ساعة تلقى العمال لدخلهم الشخصي (بالنسبه لتخصيص الأموال لصناديق المنشأة) .

مجموعات المنشآت الصغيرة التي تدفع الحد الأدنى المضمون قانونا ، أو التي يريد فيها كسب العمال عن ذلك بمعدل ٤٠/ الى ٨٠/ والمنشآت العظمى التي يفوق دخل العمال فيها ذلك • ومع أن الدخل الصافي للمنشأة يعكس دون ريب جهود العاملين لزيادة الانتاج ، فانه قد يتوقف على الظروف الخاصة بالمتاجرة في سلع المنشأة بالذات ـ ومشكلة التثبت من أن كل هذه المنشآت تبدأ من نقطة واحدة ، على قدم المساواة ، هي مشكلة لم تحل بعد ، وقد أصبحت من شواغل الزعماء اليوجوسلافيين •

والتباين في مستويات دخول العمال ، وتفاوتها على مدى الزمن هو دون ريب كبير ويثير اهتمام العمال في ادارة المنشأة • وذلك يقدم الدليل على أن العمل الذي يوضع في خدمة الادارة والانتاج يمكن أن يكون مجزيا ، وعادة يمكن تحقيق ذلك الى حد كبير • ويبدو انه مما لايقبل الجدل أن هذا الاهتمام المادي المباشر في أداء المنشأة يؤدي الآن دورا هاما جدا في الاقتصاد اليوجوسلافي •

واحدى النقط التي تثير الاهتمام ، هي الزيادة الكبيرة في الكسب بين الربع الاول والاخير من أية سنة (انظر جدول ط في الملحق) وهذه الزيادة الدورية تصبح أكثر وضوحا اذا فحصت المتوسطات الشهرية المحتملة على مدار العام ، فالفرق بين شهر يناير (أو فبراير) وشهر ديسمبر (أو نوفمبر) هو عادة ٥٠/ ، وفي كثير من فروع الاقتصاد يتجاوز هذه النسبة بكثير • وفي معظم فروع الاقتصاد فهناك زيادة في البداية تصل الى ذروتها في تموز أو أغسطس في توزيع الدخل المكتسب في النصف الأول (الذي يتسق عادة انصراف العمال لأجازاتهم السنوية) وتتبعه سقوط طفيف حتى اكتوبر مع زيادة حادة في شهري نوفمبر وديسمبر بالنسبة للتوزيع في آخر السنة • وهذا التفاوت ملحوظ بحيث يبدو لكل ذي عينين العلاقة بين دخل المنشأة الموزع بهذه الطريقة وكسب العمل •

وهذا التفاوت يظهر أن الفائض ـ في حالات عديدة ـ لم توزع في الوقت الذي أكتسبه العمال ، ولكن بعد تلكؤ بعض الوقت • حيث ان معظم جماعات العاملين تضع جزءا من الأموال المتاحة للتوزيع الربعي أو نصف الشهري أو الأخير الذي تصرف في نهاية السنة (١) •

---

(١) على اساس انهم قد اكملوا مدة تأهيل معين • ويحتفظ العمال بالحق في المشاركة في التوزيع آخر السنة • حتى ولو كانوا في الوقت نفسه لم يعودوا أعضاء في جماعة العاملين • وتشير الصحافة اليوجوسلافية الاعلانات من المنشآت التي تدعو العمال الذين تركوا العمل ليأخذوا نصيبهم من الفائض المستحق لهم •

والزيادات فى الكسب والتفاوت الذى سبق اليه الاشاره ، ينطبق على مستوى المستويات لعده فروع من الاقتصاد ، كما تتفاوت بالطبع درجات المهارة أو انماط المشآت لدرجه قد تكون أكبر ٠

نظام التوزيع وهيئات الادارة العمالية :

تهتم هيئات الادارة العمالية والأجهزه الاداريه والفنيه اهتماما بالغا بالنتائج المباشره التى تعكسها عملية التوزيع ٠

فلا يمكن للمديرين أو الفنيين المؤهلين تأهيلا عاليا ـ تجاه المستوى المنخفض للكسب ـ أن يقفوا حامدين ٠ والحق أن العلاقات الشخصيه التى تظهر لم تجعلهم يقفون حامدين أمام احتمالات تلقى مبالغ اضافية تعادل كسب بضعة أشهر ، وربما ضعف مكاسبهم خلال السنة ٠وبالنسبة لرؤساء المنشأة (رئيس مجلس العمال ـ رئيس مجلس الاداره ـ المدير ـ كبير المهندسين الخ ٠٠٠) فان هذا الاعتراء المادى يكمل بالسمعه التى يمكن أن يحصلوا عليها فى دائرتهم ، وفى الكومنون ، بل حتى فى جمهوريتهم أو على المستوى القومى (الاتحادى) لكفاحهم فى سبيل تحسين الظروف المادية لقسم من السكان أو للنهضة بشئون الاقليم والدولة ككل ٠

وفوق كل شىء ، فان نظام التوزيع يتطلب نشاطا فائقا من جانب هيئات الاداره العمالية ـ فان عليهم ـ لكى يصلوا الى قراراتهم ـ وخلال ممارستهم للوظائف التى وكلها اليهم العاملون ولا يمكنهم تفاديها ـ أن يعقدوا اجتماعات عديده مع اللجان المتخصصة والمجالس على مستوى الأقاليم الخ ٠٠٠ وأهم من هذا أن قراراتهم لها مضمون مباشر وعاجل على المركز المالى لكل عامل كما قد أزيد من ادخال نظام لامركزية التوزيع حديثا أن يهتم العمال فى المنشآت الكبرى بالنتائج المتحققة بصورة مباشره ـ وبالتالى فى عملية الاداره على أقرب مستوى ممكن من نقطة العمل بالفعل ٠

الفصل الحادى عشر

ظروف العمل ، وخدمات الرعايه

مهما تكن أهمية الجانب الاقتصادى من أوجه نشاط المنشأه ، تلك الأوجه التى بوقشت فى الفصل السابق ، فان الدور الاجتماعى لمكان العمل يجب ألا يهمل • ففى جميع أنحاء العالم تمارس المنشأه الحديثة نفوذا اجتماعيا كبيرا عن طريق تغييرها العادات وظروف المعيشة • وهو نفوذ غالبا مايمتد عبر حدود المجتمع المحلى • وفى يوجوسلافيا يزداد شيئا فشيئا هذه الوظيفة الاجتماعية للمنشأه •

ومع أنه ليس هناك دراسة اجتماعيه شاملة أو منظم للوظيفة غير الاقتصادية للمنشآت اليوجوسلافية فان هناك عددا لا يحصى من القواعد والدراسات عن بعض جوانب معيشة وظروف الطبقة العاملة فى المنشأه فى ظل الاداره العمالية • وتمثل القضايا الاجتماعية وخدمات الرعاية جزءا هاما من أوجه نشاط هيئات الاداره فى معظم المنشآت التى زارتها بعثة مكتب العمل الدولى •

وبالطبع ، فان من المصلحة العاجلة والمباشره لكل جماعة عاملة أن تحقق عن طريق المنشأه أفضل ظروف معيشة وعمل • وبالنسبه للمستوى الاقتصادى الذى لايزال منخفضا ، فان هذا الاهتمام يمتد لسلسلة من من المزايا والخدمات لم يستطع المجتمع المحلى أو الشعب ككل تقديمها •

وقد أشير من قبل الى الخدمات من هذا النوع فى مجالات تعليم العمال والتدريب المهنى والجوانب الاجتماعية لسياسة العمال • وتمنح «مواصيع» الاسكان والخدمات الطبيعية ووسائل قضاء وقت الفراغ نفسه •

وعلى أن هذا لا يقرر بصفة رسمية فى أى قانون ، فيمكن القول ان الوظيفة الاجتماعية للمنشأة قد أصبحت من خصائصها (١) المميزه • ومن ناحية المبدأ ، فيما عدا ساعات العمل التى ـ كما سنرى ـ تثير مشاكل خاصة ، فان سياسة الرعاية الاجتماعية فى المنشـــأة لاتحدها الا موالع الدخل التى يراد اعادة استثمارها أو ترى جماعة العـــاملين توزيعهـــا ككسب عمل • والحق أن ابتعاد فرار عن المبلغ الذى يخصص للرعـــاية يثير عادة الكثير من المناقشات والمجادلات داخل المنشأة •

وتأثر ـ نتيجة لذلك ـ دور التشريع الاجتماعى ، بحيث أصبحت وظيفته الوقائية تميل لأن تأخذ فى مجالات كثيرة ـ المحل الثانى ، اذ يتطلب أن تكون جماعة العاملين قادرة على رعاية مصالح أعضائها • وقد رئى أن نظام الادارة الاجتماعية يقتضى ـ بصفة عامة ـ تشريعا اجتماعيا مرنا للغاية بحيث يسمح للمنشآت أن تتخير السبل التى هى أكثر لائمة لها وتكفى بوضع المبادىء العامة وقواعد الاجراءات •

ولا يتسع المجال هنا للحديث عن كل جانب من جوانب الوظيفة الاجتماعية للمنشأة فان المشاكل لاعداد لها • واهتمامات الأفراد والجماعات متفاوتة ومتفاوتة طبقا لطبيعة كل مشكلة وللمنشأة نفسها ولوســائل الاتصال وللعادات المحلية ومتطلبات البيئة •• الخ••من أجل هذا سيقتصر هذا الفصل على مسح شامل سريع للمبادىء التى يعمل بها فى المنشآت البيروقراطية ، والآثار العمليةللادارة العمـــالية فى المجالات الآتيـــة ساعات العمل والفراغ •الأمن الصناعى • الصحة • الخدمات الطبية •

---

(١) وقد كان هذا أحد « المواضيع » الرئيسية فى المناقشات التى أجريت فى عدد كبير من المنشآت . فمثلا جاء فى تقارير ادارة مصانع الصلب التى زارتها البعثة ســنة ١٩٥٧ ان أهم المسائل العاجلة التى تواجه هيئات الادارة هى معرفة ما اذا كانت السياسة التى تتبع يجب ان تمليها الاعتبارات الاقتصادية او الاعتبارات الاجتماعية. وقد قدمت المنشآت التى وضعت سنة ١٩٥٨ الرد على هـذا السؤال ، فبالاضـــافة الى اتباع الصلب والعمليات المتداخلة فان هدف المنشأة تضمن ايضا « تقـديم خدمات الكانتينات لكل أعضاء جماعة العاملين ـ وكذلك توفير واصـــلاح المســاكن » وشكلت لجان خاصة وادارات للاشراف على هاتين المهمتين الاجتماعيتين للمنشأة •

الاسكان ، الكانتينات فى المصانع • خدمات قضاء وقت الفراغ • مزايا متنوعة • والاهمية النسبية التى تعلق عليها تتفاوت بالطبع بكثره من منشأه الى أخرى •

ساعات العمل والترفيه :

ساعات العمل محدوده بحكم القانون على أساس موحد فى كل أنحاء الدولة وليس من حق جماعة العاملين من ناحية المبدأ أن تمد أو تخفض ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية سواء عندما تخطط عملياتها أو عندما تضع حساباتها السنوية (١) •

وهذه القاعده ــ التى لاينظر اليها كما لو كانت مطلقة ، ولكن متأثره بالظروف الجارية ــ قد تضاءلت الى حد كبير عن طريق التعديلات العديده والمتباينة التى سمح بها تجاه ساعات العمل الأسبوعية ، وفوق كل شىء تجاه الاجازات السنوية والصور المختلفة من الاجازات بكسب أو بدون كسب • ومن هنا فسنشار فيما يلى باختصار الى النصوص المختلفة القانونية التى تتبع فى هذا الصدد •

ساعات العمل اليومية ، والأسبوعيه • الراحات • جداول ساعات العمل :

بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ حدد الطول العادى ليوم العمل بثمانى ساعات ، وسمح لمجلس العمال ، داخل حدود أسبوع الـ ٤٨ ساعة (٢) ، أن يدخل ساعات عمل يومية أطول أو أقصر مادام يوم

---

(١) قيل ان قانونا يمنح شيئا من الاستقلال الذاتى فى هذا الصدد يناقش الآن والاعتراض الرئيسي لاعطاء جماعة العاملين الحق الكامل فى تخفيض ساعات العمل هو أن المستوى العام للكسب كان منخفضا ، ولا يزال غير كاف لتغطية احتياجات العمال وعائلاتهم • ولذا كان على الكثير من العمال أن يستكملوا مواردهم بالعمل خلال ساعات الراحه الاسبوعيه أو اليومية • وفى مثل هذه الظروف ، فان أى تخفيض من ناحية واحدة لساعات العمل فى المنشآت ذات الدخل العالى نسبيا سيكون غير مناسب ومضادا للمصلحه العامة ، ويمكن أن يلحظ ــ فضلا عن هذا ــ انه اذا كان مثل هذا التخفيض سيؤدى الى سقوط فى دخل منشأة ما ، فان التخفيض سيمول ــ الى حد كبير ــ فى حدود ٧٠٪ فى معظم المنشآت المزدهرة من المبالغ التى لولا ذلك لأسهمت بها المنشأة فى احتياجات المجتمع (الضرائب على دخل المنشأة) •

(٢) يمكن ايضا ان يوضع اعاده توزيع ساعات العمل على اساس سنوى فى الصناعات الموسمية • كما أن للحكومة الاتحادية الحق فى الترخيص لبعض أنماط المنشآت باصطناع اسبوع ٤٥ ساعة ليمكن لمجلس العمل أن يدخل أسبوع عمل خمسه أيام •

العمل لن يجاوز حدا أقصى هو تسع ساعات(١) ٠

ويتضمن يوم العمل القانونى فترة راحة واحدة أو أكثر يبلغ جملتها ٣٠ دقيقة وبذلك تكون ساعات العمل المؤداة بالفعل هى ٧½ ساعة(٢) ٠

وتقرر مجلس العمال فى كل منشأة فى جدول العمل ساعات بدء العمل وساعات التوقف وفترة الراحة والورديات وما الى ذلك ، وتمثل هذه القواعد يجب أن تتضمنها قواعد علاقات العمل لكل منشأة ٠

وعمليا ، فمعظم المنشآت الموجوسلافية لها يوم عمل ثمانى ساعات متواليه تبدأ عادة من ٦ صباحا ، و ٢ ظهرا للورديه الأولى ٠ والاختلافات بين الفصول (تأخير بدء العمل فى الشتاء) تبدو مألوفة فى بعض المناطق٠ ومن ناحية أخرى فان اليوم القصير خلال الأسبوع (خمس أو ست ساعات يوم السبت) لايزال استثناء ٠ والراحة اليوميه تستمر عادة ٣٠ دقيقه ٠ وهى تمكن العمال عادة من تناول وجبة الغداء أو العشاء فى العمل ٠

وبصفة عامة ، فان هذا النظام ـ فيما يبدو ـ يظفر بموافقة الأغلبية العظمى من العمال(٣) حيث انه يترك لهم فتره طويله غير منقطعة تمكنهم خلالها أن يقوموا بأمورهم الخاصة ٠ كما أنه من ناحية أخرى يسهل نشاط هيئات الاداره العماليه التى يمكن أن تجتمع بعد ساعات العمل دون أن تطغى ساعات الاجتماعات على ساعات الراحة الليلية (٤) ٠

---

(١) تناولت المادة ٣٧ من دستور سنه ١٩٦٣ ساعات العمل والاجازات والعطلات وجاء فيها بالنص « لكل عامل الحق فى الا يعمل يوميا الا فى الوقت المحدد للعمل ٠

والحد الأقصى لساعات العمل يوافق ٤٢ ساعة أسبوعيا مكفول ٠ ويجوز بقانون فى الاحوال التى يمكن أن يخصص فيها هذا الحد الأقصى ٠ ومع ذلك يجوز ـ فى الاحوال الاستثنائيه أن يرخص القانون بتجاوز هذا الحد الاقصى فى بعض أنواع النشاط ـ وخلال مدة محددة ـ اذا اقتضت ذلك الطبيعة الخاصه بالعمل ذاته

لكل عامل الحق فى الراحه اليوميه والاسبوعيه ٠ وله فى الاجازات السنويه بالقانون الحق فى اجازة سنوية بأجر لمدة ١٤ يوما على الاقل ٠

حق السلامه الشخصيه والرعاية الصحيه وغيرها من انواع الرعايه مكفول للشباب والنساء والعاجزين رعايه خاصة ٠

ويمنع العمال حقا ادنى مضمونا من التدخل الشخصي يحدده قانون اتحادى » المترجم

(٢) حتى اخر سنه ١٩٥٧ كانت فترة الراحة القانونيه ١٥ دقيقة فحسب ٠

(٣) منح افراج قدم الى المجلس المركزى للنقابات تتقسم يوم العمل الى فترتين أمام المعارضه التى أجمعت عليها ـ او كادت ـ المنشآت ٠ وحدث الشيء نفسه بالنسبة لأسبوع الايام الخمسة ٠

(٤) لما كانت الوحدات تتناول فى فترة الراحة بين ساعات العمل ، فان مجالس العمال =

وقد كانت المسألة التى أثارت فى السنوات الاخيرة ـ بعض المشاكل فيما يتعلق بساعات العمل هى مسألة فترة الراحة خلال ساعات العمل • ففى مؤتمر مجالس العمال الذى انعقد فى يوليو سنة ١٩٥٧ ذكر عدد كبير من المندوبين أن منشآتهم قد أدخلت ـ كتجربة ـ فترة راحة ٣٠ دقيقة أو أكثر • وقد اعتمد قانون ديسمبر سنة ١٩٥٧ هذا الاجراء الذى كان يميل لأن يصبح عاما وأجريت بعد ذلك تجارب أخرى على ساعات العمل • وقيل ان بعض المنشآت قد أدخلت ـ بدرجات مختلفة ـ من رضا أو اتفاق مفتشى العمل يوم عمل سبع ساعات ونصف ساعة ـ أى أن تكون ساعات العمل المؤداه بالفعل سبعا • وطبقا للمعلومات التى قدمت الى مكاتب العمل • فان هذه التجربة قد أتت نتائج طيبة سواء فيما يتعلق بالانتاج أو المكاسب الحقيقية للعمال المعنيين •

وفى سنة ١٩٦٠ أصبحت قضية ساعات العمل احدى « مواضيع » المناقشات العامة • وأعلن رئيس المجلس للنقابات ـ المستر مرفيمكمانو فيتس أنه لا يعتبر من العملى الآن اقتراح تخفيض عام فى ساعات العمل ، لأن الغرض الاساسى لا يزال هو التغلب على الحاجة الى دخل اضافى من أعمال ثانوية أخرى • ومضى يقول ان التنمية الاقتصادية الحالية لقوى البلاد الانتاجية تمثل بشكل ملحوظ لهذا الاتجاه • وبوجه خاص ، فان « مشاريع » الربح المركبة اعطيت العمال امكانية رفع الانتاجية وزيادة ، مع تخفيض مماثل فى ساعات العمل (١) •

تقصير يوم العمل :

سمح القانون اليوجوسلافى بتقصير يوم العمل (عادة بساعتين أو أكثر) لأنماط متعددة من الاعمال او المعاملات التى تتضمن مخاطر صحية أو مشقات خاصة (٢) ومجلس العمال فى كل منشأة مسئول عن تكوين لجنة لاعداد قائمة بالوظائف التى تتوفر فيها هذه العوامل ، ووضع القواعد فى حالات الخلاف •

= تستطيع أن تعقد اجتماعاتها بمجرد انتهاء يوم العمل عادة ابتداء من الساعة ٢ فما بعد •

(١) انظر بوربا (١٩ مارس سنة ١٩٦٠) ص ١ • كما نشرت المجلة الاقتصادية (بريفدنى بريجلد) فى أعدادها الصادرة فى ٣و ١ و ٢٣ ابريل نتائج استفتاء شامل عن تخفيض ساعات العمل •

(٢) انظر مثلا السياسة الاجتماعية « بلجراد ـ السنة العاشرة عدد ٢ فبراير سنة ١٩٦٠ ص ٢٥ •

العمل الاضافى :

لا يمارس العمل الاضافى حاليا الا بقرار رسمى من مجلس العمال أو ادا تطلب الظروف ذلك • بمقتضى خطة معتمده من قبل(١) • وفى مثل هذه الحالة يجب أن يصح المدير تقارير فى فترات مبسطة(على الاقل نصف ربعية) لكى يعتمد مجلس العمال الوقت الاضافى لكل فتره •

ولما كان العمل الاضافى شأنه فى ذلك شأن ساعات العمل اليوميه أو أى مكسب آخر من هذا النوع ــ يجب أن يعوض من دخل المنشأه (٢) ،فان احتمالات اساءه استخدامه تتضـــاءل • وفى عدد من المنشآت الكبيره وضعت قواعد خاصة بمعرفة مجالس العمال لمعالجة الحالات ذات الاهميـــة والاجراءات الخاصة بالعمل الاضافى •

الراحة الاسبوعية والعطلات الرسمية :

يمكن أن يؤمر بالعمل يوم الراحة الاسبوعية أو فى العطلات الرسمية فى حالات الطوارىء فحسب ، وتبعا لقرار من مجلس العمـــال • وكسب العمل لهذا النوع ، هو كالعمل الاضافى ــ أعلى بكثير من الكسب العادى ٥٠/ أو ١٥٠/ تبعا للحالة •

الاجازات السنوية والاجازات الاضافية :

يترك القانون اليوجوسلافى لمجالس العمال حرية كبيرة فى تقـــرير الاجازات التى يستحقها العمال بأجر أو بدون أجر • وكل عامل يستحق بحكم القانون أجازه سنوية مدفوعة ١٢ يوما(٣) اذا لم يكن قد أمضى فى

---

(١) يحرم قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ كل العمل الاضافى من ناحيه المبدأ . ولكنه يسمح به للمدير فى بعض الحالات العاجلة والاستثنائية المحددة فى القانون . ولكن ظهر من الناحية العملية أن التحريم الكامل يجب أن يتراجى بعض الشىء • وهـذا ما جاء به قانون ٢ يوليو وفى الوقت نفسه اعتبر الامر بالاجر الاضافى من سلطات مجلس العمال فى كل منشأة •

(٢) باستثناء الغيابات او تخفيض ساعات العمل التى تدفع تكلفتها من صناديق الضمان الاجتماعى • وهذه تتضمن الاجازات المرضية واجازات النقاهه (ابتداء من اليـــوم الثامن للغياب) ويوم العمل المخفض لبعض أنماط العمال العاجزين او الامهات المرضعات •• الخ ••

(٣) وقد جعلتها المادة ٣٧ من دستور سنة ١٩٦٣ ، ١٤ يوما • تراجع المادة فى تعديلنا السابقة (المترجم) •

العمل خمسه أعوام · أما بعد هذه المده فانه يستحق ستة أيام اضافية لكل عشر سنوات على أن يكون الحد الاقصى ٣٠ يوما عندما يستكمل ٢٥ سنة خدمة (١) ويمنح العمال صغار السن عـده أيام اضافية تبعا للسن · ويمكن لمجلس العمال أن يقرر اجازات أطول على الحد الادنى المحدد بالقانون على ألا يزيد عن ٣٠ يوما فى السنه · وكقاعدة فان الاجازات التى تجاوز الحد الادنى القانونى لا تصل الى أكثر من أسبوع واحد · ويجب أن توضح قواعد منح الاجازات الاضافية قواعد المنشأة ·

ويمكن أن تسمح قواعد المنشأة باجازه خاصه بأجر لمالا يزيد عن سبعة أيام ليتمكن العمال من تسوية شئونهم العائلية أو غيرها من الاسباب ·· ويمكن أن تمنـح اجازات غير محددة المـده دون أجر للعمال الذين يبدون تحسين مؤهلاتهم والمنشآت ــ بصفة عامة ــ حره فى منح اجازات دون أجر ·

ويجب على مجلس الادارة بحكم القانون ــ أن يضع جدولا بالاجازات وبالقواعد فى الحالات الخاصة · وحاليا فان هذه السـلطات يمارسها فى الاغلب مجلس العمال مباشرة (أو مجلس العمال على مسـتوى القسم) بمساعده لجنة خاصة اذا تطلب الامر · وفى المنشآت الكبرى يرخص لموظفى التنفيذ فى منح الاجازات القصيره أو التعيب فى حالات خاصة ·

وعمليا · يبدو أن مجالس العمال تمارس سلطاتها فى هذا المجال ممارسة فعالة · ومنح الاجازات الاضافية دائع نسبيا حتى قبل اصطناع العمل لقانون علاقات العمل الحالى وحتى قبل سنة ١٩٥٨ ، لم تثـر الدهشة ان أغلقت احدى المنشآت أبوابها طوال مدة شهر كاجازة جماعية· وكانت الاجازة الخاصة لمدة أسبوع تمنح بكثرة فى معظم المنشآت التى زارتها البعثة · لأنماط عديدة تقديرا لأعمالهم الشاقة أو لجهود خاصـة قاموا بها ، أو لأسباب الصـحة أو الوضع(٢) الخ ·· وحاليا فان هذه

---

(١) لا يخص هذا بالخدمة المتصلة فى منشأة واحدة · فان مدد الخدمة تضم عند حساب الاجازات ــ كذلك تنطبق هذه المعاملة على حساب المدد التى يقضيها العامل فى الخدمة العسكريه أو حركة المقاومة والاعتقال أو الحبس الوقائى · العمل لحساب شخص آخر فى المهن الحرة · الفصل الاجبارى ــ العمل فى الخدمات العـامة طريق الانتخاب ــ فكل هذه المدد تعادل وتساوى مدة خدمه العمل ·

(٢) ينص القانون اليوجوسلافى على اجازة اجبارية للولادة بأجر (وكسب) لمدة ١٠٥ أيام متتالية · وهو كذلك يعترف بحق الأم فى ساعات عمل مخفضة لمدة سنه الى ثمانية شهور قبل الوضع ، وحقها فى أن تكون ساعات العمل أربع ساعات حتى يبلغ الطفل

« المواصفات » يتطلب فيها بمقتضى قواعد مفصلة أو مجموعة خاصة من القواعد ، وتحدد أيام الاجازات الخاصة لكل وظيفة على حده والا فان المعيار يكون هو معيار تقييم الوظائف ، وعاده ما يمنح كبار موظفى السفير اجازه اضافية لمده أسبوع ٠

وتصمم البرنامج الخاصة التى يجريها بعض المنشآت اجازه يوم كل شهر للنساء اللائى لهن بيوت يرعينها ، والاجازه الخاصة التى تمنح لمناسبات عائلية (وكلمه العائلة كثيرا ما تحدد بمدلول واسع جدا) وما أشبه ٠ وفى احدى المنشآت تمنح أعضاء مجلس العمال وأعضاء مجلس الاداره الحق فى اجازه اضافيه لمده اسبوع ٠

ويبدو أن الاجازات الخاصة تمنح كثيرا ٠ وفى بعض المنشآت تتضمن قوائم قرارات مجلس الاداره لكل جلسه تقريبا تصريحا أو أكثر باجازه بأجر أو بغير أجر ـ لعمال يريدون دخول امتحانات أو أحد مناهج خاصة أو اتمام دراسات ثانوية أو جامعية كذلك تمنح الاجازات لرحلات دراسية فى خارج أو داخل البلاد ٠ أو لتمكين بعض من حضور مؤتمرات أو اجتماعات عملية أو مهنيه الخ ٠٠ وخصصت ساعات العمل لمجموعات عديدة لدراسه مناهج الملاحظين أو العمال المهره ٠٠ أو لأعضاء وهيئات الاداره العماليه(١) ٠ وفى بعض المنشآت كان قرابة ١٠/ من مجموع العمال الذين استحقوا منحا دراسية فى اجازات خاصة أو يعملون ساعات عمل مخفضه لأسباب ثقافية ٠

مراجعه ساعات العمل المؤداه :

تجعل طريقة تقسيم دخل المنشأة للعمال مصلحة فى الاستخدام الكامل ليوم العمل ، لأن الخسائر المباشره أو غير المباشرة التى تنجم عن

من الثالثه اذا لم يكن هناك عائل آخر من العائله يمكن أن يعنى به وتتولى اداره الضمان الاجتماعى دفع أجرها

الفكرة فى هذا هى تعويض الذين يتعرضون لخساره جزء من وقت فراغهم ، حيث ان خدمتهم بهذه الصفه لا اجر لها . ولكن اداراب منشآت أخرى لا يرون لهذا الاجراء ما يبرره .

(١) يبدو أنه من المألوف ان يمنح مديرو بعض المنشآت التى تقع فى منطقه تختار مرحله التنمية الاقتصادية اجازات خاصة لمدد طويله (فى بعض الحالات تستمر لعدد من السنين) لدراسات جامعية أو لتمكينهم من حضور مدارس فنيه والذين يمنحون اجازات من هذا النوع يظلون فى تلقى الكسب بالمعدل الكامل ولكن ليس لهم الحق فى اقتسام أيه فوائض توزع ٠

التأخير عن العمل أو التغيب يتحملها صندوق الكسب المشترك ، واذا كانت المنشأه تطبق نظام اللامركزيه فى الكسب ـ فسيتحملها كسب العاملين فى القسم • والحق أن الرغبه فى التثبت من عدم وجود التخلف أو التأخير ، والملاحظه الدقيقة لجدول العمل • تكمن وراء كل الاجراءات التى يتخذها مجلس العمال خاصه بمراقبة الضبط والربط بالمنشأه (كتطبيق الجزاءات بصفه عامه ، وتطبيقها بصفة خاصة عند الغياب أو التأخير دون عذر •• الخ ••) وما يستحق التنويه أن معظم مجالس العمال قد ألغت ساعات التوقيت حينما كانت توجد • واعتبر ذلك من الدلائل على أن العمال أصبحوا أصحاب المصلحة حقا • ومع هذا فقد أعيدت فى بعض المنشآت المراجعة على التأخير فى الحضور • ولكن مثل هذا الاجراء مما لا يتطرق الى فكر قاده الادارة العمالية فى منشآت أخرى • وبصفة عامة • فان التأخير فى الحضور لا يسجل الا فى العنابر وينظر فيه الملاحظون أو مجموعة العاملين •

كما تقوم السلطات المختصه ومكاتب العمل بالتفتيش على تنفيذ ساعات العمل • وفى مثل هذه الحاله لا تكون حماية العمال سوى غرض ثانوى بالنسبة للغرض الرئيسى وهو تأمين أساس نظام الادارة العمالية وتوجه خاص توزيع الدخل والكسب تبعا للعمل المؤدى • ويعد الوقت الذى تؤدى فيه العمل بالفعل الاساسى الموضوع الوحيد لاحتساب الحد الأدنى المضمون من الأجور • كما يظل عاملا جوهريا فى احتساب الدخول الشخصية للعامل • ومن الناحية العماليه ، فطبقا لما تصوره الأمثلة التى ذكرت من قبل ـ فان مثل هذه الملاحظة الحكومية لساعات العمل تقترن بعدد كبير من الترتيبات المختلفة ، وتهتم أساسا بالأرقام العامة ، دون تحليل منهجى للحالات الفردية التى تعد كلها من اختصاصات الجماعة العامله • ولا يبدو أن ذلك قد أثار فى أى مكان صعوبات ما بين المنشآت والسلطات العامه (ولا سيما مكاتب التفتيش المالى) •

وعلى نقيض ذلك المشاكل التى ظهرت فى بعض الحالات ، ولا تزال تظهر ، حول معايير التاجر • والتونس • وغيرها من عناصر الصرف التى تصعب تقسيمها موضوعيا • وانه ليبدو أن من الأيسر الحصول على موافقة الجميع على معيار عام وواحد لساعات العمل • وأى هبوط فيه عن الحدود المرسومة يمكن كبحه بسهولة بطرق الضغط الاجتماعى والاقتصادى الذى تستطيع جماعات العاملين ممارسته ، أو اذا تطلبت الضروره ـ الكومنون ـ وقد قيل مثلا ان مكاتب التفتيش لم يكن عليها أن تتدخل ـ الا قليلا جدا ـ

للحيلوله دون اساءه استخدام هيئات الاداره لسلطاتها فى تخفيض ساعات العمل ، وبالمثل فقد تردد أن بعض مجالس العمال فى المناطق المختلفه قد أغلقت أبواب منشآتهم فى بعض المناسبات الاحتماعية أو الرياضية ، الا أنه لم يمكن الحصول على أى تأكيد لهذه الاشاعة فى مكانها (١) ٠

ومع أن تخفيضا تعسفيا فى ساعات العمل أو أى ايقاف له يخالف دون ريب المبادىء القانونية للاداره السليمة ، فليس هناك معلومات عن أن مثل هذه الحالات اعتبرت خائنة أو أدت الى ادعاءات مدنية ٠ فان السائح الاقتصادية المباشره ـ حتى الى حد أنة غرامات يمكن أن تفرض لحساب الخزانة ـ (٢) كافية لتبيط مثل هذه الممارسات اذا لم تكف الضغط الاجتماعى أو حيث تقترح ٠ كما قد يحدث بين فئة أو أخرى ، الوقوف عن العمل كاجراء احتجاجى مدعم بتأييد قسم كبير من جماعة العاملين ٠

الأمن الصناعى والخدمات الصحية :

وضع القانون المستويات العامه التى تناول الأمن الصناعى والخدمات الصحية فى المنشآت ٠ وقد يكون هذا القانون على المستوى الاتحادى كما قد يكون على مستوى الجمهوريات ، فضلا عن أن للمنشآت قواعدها الخاصة ٠ وأخيرا ، فان لمكاتب التفتيش العمالى ، والصحة العامه ، والمحاكم سلطة اصدار أوامر ملزمة للمنشآت خاصة بسلامة العمال وصحتهم ٠ وبمقتضى قانون سنة ١٩٥٩ ، فان اداره التفتيش العمالى تقوم بجولة تفتيشية على كل المنشآت التى تتبعها مره فى السنة على الأقل ٠

---

(١) وفى مقابل هذا لاحظت البعثه قرارات عديدة لمجالس عمال خاصه باغلاق مصانع نتيجة لتوقف الانتاج لعوامل قهرية (قطع القوة المحركة ٠ نقص المواد الاولية ٠٠ الخ ٠٠) والعمل يوما اضافيا لتعويض النقص الناتج عن ذلك ٠ وفى بعض الحالات كان هذا اليوم هو يوم الاجازة القانونيه ٠ وفى احدى المنشآت أشير ـ عند مناقشه تقرر مجلس العمال ـ الى تجمعات فرق من العمال اضطروا الى ايقاف العمل نتيجة لانقطاع المواد الاولية واحتجاجهم ضد قصر نظر الادارة الى هذه الناحية وبعد أن ترك عدد من موظفى التنفيذ المنشأة ، كان على هيئات الادارة العماليه أن تتحمل المسئولية المباشرة لتسيير المنشأة عدة أشهر ومعالجه المشاكل اليومية حلالها ٠

(٢) ان المنشأة التى تدفع كسبا لم يكتسب (أى عن وقت لم يؤد فيه عمل) يمكن أن تحكم عليها المحكمه الاقتصادية بغرامة تصل الى مائتى ثلاثة ، وستة أضعاف الكسب المصروف ٠

ويعتمد النظام الموجود والخاص بالسلامه والصحة الى حد كبير على العمل المستقل بمعرفة هيئات الاداره العمالية • وتعاونها الوثيق مع السلطات الحكومية وادارات التفتيش المختصة (١) •ويعتقد أن لدى العمال من الاهتمام والعناية بموضوع الأمن والسلامة والصحة ما يجعلهم أكفاء لاتخاذ الاجراءات اللازمة بأنفسهم ، ما داموا يتلقون التوجيه والمساعدة اللازمه •

وتتضمن مهام مجالس العمال فى هذا الصدد اتخاذ قواعد الأمن بناء على طلب اداره التفتيش العمالى (٢) • كما تعد مسئولة عن تعيين لجنة خاصة لفحص كل الوظائف من ناحيه الأمن والسلامة • ولمنع النساء وصغار السن مثلا من الاشتغال فى وظائف معينة ، أو اقتراح أية اجراءات يجب القيام بها ، وقد أقيمت خلال السنوات الأخيرة لجان دائمة للأمن الصناعى والصحة فى عدد كبير من المنشآت ، وتمثل انها ـ بصفة عامه ـ نشيطة للغاية •

ويقضى القانون الذى صدر عام ١٩٥٩ عن العمل والتفتيش على المناجم بالتعاون الوثيق مع هيئات الاداره العمالية • وبوجه خاص فان على المفتشين أن يكونوا لمجالس العمال عن كل زيارة يقومون بها • وهذه التقارير تناقش فى الجلسات الكاملة للمجلس • ويخطر اداره التفتيش بما اتخذ فيها من قرارات وبالنسبة للمناجم فان القانون يتطلب فضلا عن ذلك أن يقوم مجلس العمال بمسح عام للموقف مرة خلال كل ثلاثة أشهر على الأقل •

ويترك لمجلس العمال تقرير طريقة تمويل تزييات الأمن الصناعى وشراء المعدات اللازمه له ما دامت متفقه مع القواعد التى تصدرها ادارات التفتيش المختصة • وتقضى قانون علاقات العمل لسنة ١٩٥٧ ، فان منشأة من حجم معين يكون عليها أن تشكل قسما خاصا للأمن الصناعى والصحة المهنية ، اذا طلب اليها الكوميون ذلك • فاذا لم يتيسر تكوين مثل هذا القسم أو لم تكن الضرورة ماسة اليه • فان المهام الخاصة به توكل الى قسم العمل بالكومنون أو تعهد بها الى معاهد أو هيئات خاصة تنشأ لهذا الغرض •

---

(١) انظر بوجه خاص قانون التفتيش العمالى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٥٩ وقانون المناجم ٢ يوليو ١٩٥٩ •

(٢) فى المناجم يتطلب القانون اتخاذ هذه القواعد •

وعملنا ـ فان الصحة المهنيه ، والأمن الصناعى يشغلان مكانا هاما بين « المواضيع » التى تعالجها هيئات الاداره العماليه • ويعتبر قيامها بهذه المسئولية بصفة عامة مساعده لمكاتب التفتيش • وبوجه خاص ، فانها تجعل تمويل الاجراءات الوقائية اللازمة أكثر سهوله، وبذلك أمكن أن تدخل الوسائل الحديثة ـ وفى بعض الحالات ـ المعدات العالية جدا ـ فى عدد من المنشآت (١) ، ومع ذلك فقد ظل الأمن الصناعى والصحة المهنية شغلا شاغلا لكل الادارات والمعاهد المختصة (٢) •

ويمكن أن نفهم هذا اذا وضعنا فى أذهاننا أنه قد كانت هناك هجره واسعة للعمال من الأراضى • وأن الأغلبيه العظمى من العمال ليس لديهم أى أساس صناعى ولما يدركوا بعد المخاطر التى تكتنف العمل على الآلات والصناعة الحديثة بصفه عامة •

الخدمات الطبيه :

كان على المنشآت اليوجوسلافيه من البداية أن تتولى بنفسها تزويد العمال وعائلاتهم بالخدمات الصحية والرعاية الطبية • وفى حالات عديده، ولا سيما فى المناطق التى هى أقل تقدما ، كانت المنشآت هى الهيئات الوحيده القديره على تمويل مراكز طبية واستخدام الموظفين المؤهلين لها• وحتى فى المنشآت التى وجدت بها منذ وقت طويل خدمات طبيه (٣) ،

---

(١) كما ذكر سابقا فان الآثار الاقتصاديه لنسبه عاليه من المرض او الحوادث تنعكس مباشرة على الكسب الذى يدفع لكل عامل وقد مضت بعض هيئات الادارة الى مدى كبير فى محاوله تخفيض ذلك اما بالاجراءات التاديبيه • (كملاحظة قواعد الامن الصناعى طريق العمال أو الملاحظين) واما بتخصيص الاموال اللازمة لمعالجه أسبابها •

(٢) يعتبر عدد أيام العمل الضائعه بسبب المرض أو الحوادث المهنيه عاليا شيئا ما ولايزال يزداد • وهو مايطبق أيضا على « المصاريف » المقابله لذلك بمقتضى نظام الضمان الاجتماعى وغيره من المصروفات المتعلقه بها • وتظهر احصائيات الضمان الاجتماعى زيادة مضطردة فى عدد الايام الضائعة نتيجه للحوادث (١٫٢٦٠٫٠ سنة ١٩٥١ ، ٢٫٥٠٠٫٠٠ سنه ١٩٥٥ و ٣٫٧٠٠٫٠٠ سنه ١٩٥٧ و ٤ مليون سنة ١٩٥٨) بينما زاد العدد الكلى للعمال الذين ظلوا بعيدا عن العمل (متوسطات يوليو) ٣٨٣١ سنة ١٩٥١ الى ٧٩٧٧ سنة ١٩٥٥ والى ١١٫٩٠٣ سنه ١٩٥٧ والى ١٢٫٧٩٦ سنة ١٩٥٨ ، على أن عدد الحالات الخطيرة قد سقط بشكل ملحوظ (انظر كتاب الاحصاء السنوى الذى نشره المعهد الاتحادى للاحصاء)•

(٣) فى سنة ١٩٥٦ كان هناك ١٥ مركزا طبيا بالفعل بين المنشآت فى جمهورية الصرب ، وحدها •

هان تجديد المعدات أو تعيين عدد أكبر أو أكثر تخصصا يمثل أحد الاحتياجات الأساسية للرعاية ٠

ومثل هذه المراكز الطبية تعد جزءا لا يتجزأ من المنشأة ، ولكن لها هيئات الاداره الخاصة بها ٠ فعلى سبيل المثال ـ يجب بمقتضى القانون الذى أصدرته جمهورية الصرب فى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٥٦ تعيين مجلس ادارة لكل مركز عن طريق لجنة الشعب فى الكوميون ٠ ويتضمن هذا المجلس ممثلا لهيئة التأمين الاجتماعى والأعضاء الذين يرشحهم مجلس العمال ٠ ويعد مدير المركز وهو كبير موظفيه ـ عضوا فى هذا المجلس بحكم وظيفته ٠ وليس هناك قيود قانونية على تأسيس المنشآت مثل هذه المراكز ٠ وقد يمكن أن تتقدم الكومون المحلى أو غيره من الهيئات بالمساعدة ٠

ولما كان تأميم الخدمات الصحية قانونيا قد تم حديثا عبر البلاد ، فقد أصبحت الكوميونات مسئولة عن الملاحظة العامة لها ٠ وهى فى الواقع التى تباشر معظم المراكز الطبية لعامة السكان ٠ ومع هذا فان المراكز الصحية الملحقة بالمنشآت تعد جزءا هاما من الخدمات الطبية ٠

وكما فى المجالات الأخرى ، فان هيئات الادارة العمالية يمكن أن تدخل مزايا اضافية ما دامت قادره على تمويلها ٠ على أن مجال عملها فى هذه الناحية ضيق ، لأن الخدمات الطبية مجانية ، وان الكسب يصرف فى حالة المرض ٠ ولكن لوحظ أن مبلغا من المال يخصص لزيارة المرضى فى البيوت ـ وأن القواعد الخاصة بالشهادة المرضية أصبحت أكثر مرونة ، وأن منحا اضافية منحت للأفراد فى مناسبات خاصة (١) ٠

ولا يمكن فصل عامل خلال المرض أو النقاهة ، وبالاضافه ٠٠ فان المنشآت اليوغوسلافية مجبرة على أن تعين نسب مئوية معينة من العمال الذين أصيبوا باصابات حربية أو مهنية ، ويجب أن يقدم اليهم العمل المناسب ،وتهتم مجالس العمال اهتماما خاصا بكل ما يتعلق بذلك (٢) ٠

---

(١) فى احدى الحالات مثلا دفع مبلغ يعادل أجر عامين للعلاج ، وكانت سلطات الضمان الاجتماعى قد رفضت التصريح به ٠ وتوفرت حالات أخرى أيضا بما فيها بعض الامراض العقلية بتطويل فى بعض هيئات الادارة العمالية ٠

(٢) القرارات الخاصة « بايكال » الوظائف الى العاجزين أو المشوهين تمت فيها لجنة فرعية من مجلس العمال ٠

الاسكان • حدمات الرفيه • الكانتيات •

خدمات ومزايا متنوعه :

تمس « المواصيع » التى من نوع ساعات العمل والأمن الصناعى والخدمات الطبية كل العمال فى المنشأة • ولكن يطلب من المنشأة أيضا أن تقدم من الناحية الاجتماعية عديدا من الخدمات والتسهيلات للذين يحتاجون اليها من العاملين أو يكونون فى مركز يفيدون فيه منها • ويمكن أن يكون لكل العمال الحق فى الانتفاع بها • ولكنهم جميعا لا يمكن ، ولا هم يرغبون ، فى الانتفاع بالمبارل التى تقيمها المنشأه مثلا أو الكانتيات أو معسكرات الاجازات •• الخ •

والمشاكل الرئيسية التى تجابه هيئات الاداره العمالية فى هذا الصدد كما يلى

١ ــ تقدير المبلغ الذى يمكن للمنشأه أن تقدمه لهذه الأغراض واضعة فى ذهنها الاحتياجات وأن أية قسمة ستخصص من المبالغ المتاحة للأغراض الأخرى (الكسب • الاستثمار •• الخ ••) •

٢ ــ تقسيم المخصصات على الأنماط المختلفة للتسهيلات أو الخدمات •

٣ ــ حيث يكون ضروريا ، المشاركة فى دفع تكاليف التسهيلات وفى بعض الحالات تجب عليها أيضا تحمل مسئولية الخدمات التى تقدمها المنشأه •

والمبالغ التى تخصص عاده لهذه الأغراض حتمية الى حد ما • وطبقا للأرقام التى نشرها البنك الأهلى ، فان المبالغ النقدية للمنشآت وصلت الى ٤١ر٠٠٠ مليون دينار فى آخر سنة ١٩٥٧ و ٤٩ر٢٠٠ مليون دينار فى آخر سنة ١٩٥٨ و ٦٨ر١٠٠ مليون دينار فى آخر سنة ١٩٥٩ ووصل مجموع مخصصات هذه المبالغ الى ٤٢ر٠٠٠ مليون دينار خلال سنة ١٩٥٧ و ٩٤ر٣٠٠ مليون دينار خلال سنة ١٩٥٨ و ١١٣ر٩٠٠ مليون دينار خلال سنة ١٩٥٩ • ومن أول يناير سنة ١٩٥٨ والمنشآت حره فى قسمة كل هذه الموارد على صناديق الرعاية اذا أرادت ذلك • كما أن لديها كذلك احتياطيات حتمية ، لأنها ــ عند الضروره ــ تمكن

أن تحصص كل فوائض التشغيل لصناديق الرعاية (١) . وفى الحقيقة الواقعة فان مجالس قد خصصت ٣١ر٠٠٠ مليون دينار لهذا الغرض من دخلها سنة ١٩٥٨ و ٤٤ر٣٠٠ مليون دينار سنة ١٩٥٩ (٢) ويمكن للمنشآت أن تعقد القروض لبعض أغراض الرعاية . ولا سيما الاسكان – من مخلف الجهات مثل السلطات المحلية والصناديق العامة لبناء المساكن والتدريب المهنى .. الى .. الخ ..

ويجب – عادة – أن تدفع كل نفقات الرعاية من صندوق الرعاية بالمنشأة (٣) ، وتبت تفاصيل توزيع الأموال المتاحة بين مخلف صور الرعاية والمزايا فى تقرير خاص يقدم الى مجلس العمال لاعتماده فى وقت اعداد الحسابات الختامية أو فى جلسة خاصة وعادة ما يضع مجلس العمال أيضا برامج مفصلة لتمويل الخدمات التى يقررها .

وقد قامت وزارة العمل الاتحادية باجراء استقصاءات لنفقات الرعاية فى عدد من المنشآت التى تمثل مخلف قطاعات الاقتصاد ومختلف نواحى البلاد ، ويوضح الجدول ٦ نتائج هذا الاستقصاء الذى غطى عام ١٩٥٨ . والنصف الاول من عام ١٩٥٩ . وهو يقدم فكرة عن المبالغ التى تنحى جانبا لأغراض الرعاية وتوزيعها بين مخلف أنواعها ويغطى الاستقصاء ٣٩٩ منشأة . منها ٣٤٥ قدمت احصاءات كاملة . وبلغت نفقاتها على الدخل الشخصى (الكسب) خلال مدة الفحص الى ٧٢٩٠٠ مليون دينار (من بين ٤٠٠ر٠٠٠ مليون دينار أنفقتها كل المنشآت البوجوسلافية) بينما وصل مجموع المصروف من صناديق الرعاية ١١ر٧٠٠ مليون دينار (٤) .

---

(١) ليس هذا احتمالا نظريا . ففى بعض الحالات – ولاسيما المناطق المتخلفة من البلاد – وجد أن كل فوائض التشغيل تدفع عادة الى صناديق المنشأة . وتستخدم فحسب لتمويل خدمات الرعاية التى تعتبر جوهرية . (يعطى استثمار رأس المال الذى تحرر المنشآت فى هذه المنطقة عادة عن تمويله بنفسها . بقروض خاصة تمنح بمقتضى الخطة الاتحادية للتنمية الاقليمية (ويجب ألا ننسى أن الارقام والنسب المئوية المذكورة هنا لاتتضمن مزايا الضمان الاجتماعى والمنح العائلية .. الخ .. التى تدفع من الاموال العامة .

(٢) أنظر نوفا ١٢ يونيه ١٩٦٠ ص ٣ .

(٣) أنظر الفصل العاشر .

(٤) وهكذا ، فان « مصاريف » الرعاية – مقارنة « بمصاريف » الكسب . تصل الى مايقارب ١٥٪ .

جدول ٦ : نفقات صناديق الرعاية فى عامى ٥٨ ، ١٩٥٩ فى ٣٩٩ منشأة (١) بالآف الدينارات

رقم مسلسل	أعراض الرعاية	يناير - ديسمبر سنة ١٩٥٨			يناير - يونيه ١٩٥٩			الأرقام القياسية لعام ١٩٥٩
		المجموع	عدد المنشآت	المبلغ بواقع المنشأة	المجموع	عدد المنشآت	المبلغ بواقع المنشأة	
١	(ب)	(١)	(٢)	(٣) (٢٠١)	(٥)	(٥)	٦ (٤ ٥)	(٧)
١	منح تدريب لدارسين	٢٧٦٦٩٤	٢٤٩	١١١١	٢٤١٣٤٢	٢٦٠	٩٢٨	١٧٤ر٤
٢	» » لأعضاء من جماعة العاملين	٩٥٦٩٦	١٢٦	٧٥٩	٥٩٧٤١	١١٩	٥٠٢	١٢٤ر٩
٣	مناهج وحلقات فنية	٢٠٧٥٤٧	٢٩٨	٦٩٦	١٢٤٣٤٢	٢٧٨	٤٤٧	١١٩ر٨
٤	منح لكانتينات المنشآت	٢١٥٦٢٠	٧٨	٢٧٦٤	٩٥٠٢٠	٧٢	١٣٢٠	٨٨ر١
٥	بناء المساكن	٣٢٥٠٨٥٥	٢٢٧	١٤٣٢١	٢٠٠١٣٧٥	١٨٤	١٠٨٧٧	١٢٣ر١
٦	شراء سيارات لانتقال العمال	٥٥٤٦٢	١٢	٤٦٢٢	٧٧١٢٣	١٥	٥١٤٢	٢٧٨ر١
٧	صيانة وتكاليف أخرى لمركز الخدمة الطبية	١١٥٠٧٣	٦٥	١٧٧٠	٦٠٨٧٣	٧٠	٨٧٠	١٠٥ر٨
٨	منح للمقابات	٣٥١٢٢٤	٢٥٤	١٣٨٣	٢٢١٨٣٠	١٩٥	١١٣٨	١٢٦ر٣
٩	منح لمعسكرات الإجازات	١٦٨٤١٣	٧٨	٢١٥٩	٧٦٢٢٧	٧٩	٩٦٥	٩٠ر٥
١٠	مساعدات للعمال وعائلاتهم	٢٣٥٥٥	٦٠	٣٩٣	١١٩٦٢	٥٨	٢٠٦	١٠١ر٦
١١	جوائز وهدايا مختلفة للعمال	٢٧٠٤٤	٥٩	٤٥٨	١٠٢٤٠	٣٨	٢٦٩	٧٥ر٧
١٢	نفقات أخرى	٢١٢١٢٧٧	١٨٦	١١٤٠٥	١٧٩١٠٢٠	١٨٢	٩٨٤١	٦٨ر٩

المصدر : بيانات قدمتها وزارة العمل الاتحادية

(١) بما فى ذلك ٥٤ منشأة لم تقدم اجابات تامة

(٢) أي المصاريف الكلية للمدة من يناير سنة ١٩٥٩ (الخانة ٥) كرقم قياسى على أساس مجموع مصاريف سنة ١٩٥٨ (خانة ١)

ويوضح الجدول ٦ الأنواع الرئيسية للرعاية التى تمولها المنشآت ويجب الاشارة الى أن هذه الخدمات والمزايا قد لا توجد فى كل المنشآت التى عطاها الاستقصاء • ولكن أكثرها شيوعا سنة ١٩٥٨ كانت مناهج التدريب • منح للنقابات • منح دراسية (١) • اسكان الاحباب على ذلك بالموالى ٢٩٨ و ٢٥٤ و ٢٢٦ منشأه) بينما ذكر ١٢ منشأة فحسب الانفاق على عربات لانتقال العمال و ٦٥ منشأه « مصاريف » جارية أو معدات للمراكز الطبية •• الخ ••

وقد وجد مثل هذا التنوع فى سياسات الخدمات لا بين منشأة وأخرى فحسب ولكن أيضا فى المنشأة الواحدة بين سنة وأخرى •

ولعل من المفيد أن نصيف بعض تفاصيل عن أبرز خدمات الرعايه التى تقوم بها هيئات الادارة العماليه (١) .

الاسكان :

تعد الاسكان العمالى احدى المشاكل الاجتماعية الحاده التى تجابه المنشآت ، اليوجوسلافيه • وتسهيلات الاسكان المتاحه عبر البلاد ناقصة نقصا شنيعا • وتختلف اختلافا كبيرا من منطقة الى أخرى (١) • فليس مما يثير الدهشه أن تعنى مجالس العمال عنايه

---

(١) هذا الموضوع قد اشير اليه من قبل فى الفصل التاسع .

(٢) من المهم أن نضع فى اعتبارنا عند مطالعة هذه الصفحات التالية أن المنشآت لايفترض قط أن تقدم وحدها تسهيلات عن الرعاية منفردة ، فان المسئولية الرئيسية فى هذا تقع على الكوميون (بالنسبة للشئون الماليه المحلية) وعلى السلطات العامة . فقد وجد — على سبيل المثال — فى كثير من الكوميونات المتقدمة مطاعم بلدية أو كنتينات تخدم معظم عمال المنطقة أو الحهة ، وتقدم الوحدات المطهية الى المصانع والكانتينات التى على مسافه قصية بعض الشيء • وفى هذا الاستقصاء السريع للخدمات وسياسة الاسكان •• الخ •• لم نذكر الا الخدمات التى تقوم بها المنشآت وبالتالى فانه لايقدم صورة كاملة قط عن الحالة فى البلاد من مختلف النواحى .

(٣) فى سنه ١٩٥٨ كان هناك ٣ر٧٧٠ر٠٠٠ مسكن ومتوسط المساحة ١ر٤٢ من المتر للمسكن اى بمعدل ٨ر٧ من المتر المربع للفرد • وتتفاوت المساحة بالنسبة للفرد بين ١ر١١ من المتر المربع للفرد (الحد الاعلى فى سلوفانيا) و ٨ر٥ من المتر المربع (الحد الأدنى) فى البوسنة والهرسك • ولا ينتظر بلوغ الهدف المرحلى لبناء ٨٠٠٠٠ مسكن جديد الا عام ١٩٦٠ (وذلك مقابل ٣٠٠٠٠ سنة ١٩٥٥ و ٦١٠٠٠ سنة ١٩٥٨) ويغلب أن يتجاوز الرقم خلال فترة السنوات الخمس التالية عندما تستطيع الصناعة أن تقيم ١٠٠ر٠٠٠ مسكن جديد كل سنة .

كبرى « بمواصيع » الاسكان (١) ويوصح الاستعصاء الذى أشير فيه من قبل (جدول / ٦ السطر الخامس) ان الاسكان يصل فى المتوسط الى ٥٠/ من نفقات صندوق الرعاية . وأدت ازالة القيود على توزيع الدخل الى توسع ملحوظ فى « مشاريع » الاسكان التى تحولها المنشآت مباشرة ومعظم المنشآت التى زارتها البعثة كانت قد أقامت بالفعل عددا من المساكن (٢) وكلها كانت لديها « مشاريع » للبناء . وقد كان هناك اتجاه لتكوين جمعيات للاسكان فى بعض الحالات تحت رعايه ، وبمساعدة الكوميونات المحليه على أساس أن يكون من المفهوم تخصيص حزء من المساكن لكل منشأة . وشرعت جمعيات الاسكان التعاونى التى ناصرتها وأيدتها المنشآت وبكاثر عددها كما ذاع كذلك بيع الشقة فى المساكن التى تبنيها المنشآت لآحاد العمال (٣) .

---

(١) لعل من الاسباب التى يحتمل انها عوقت التقدم فى بناء المساكن أنه لم يكن هناك سياسة عامه عن الملكيه والادارة فى هذا المجال . ولم تصدر أولى القوانين التى تضع سياسه من هذا النوع الا فى سنة ١٩٥٨ وهذه هى المبادىء الاساسية

(١) تأميم المنازل فى المناطق الحضريه مع السماح للمالك السابق بالاحتفاظ بشقتين او ثلاثة .

(٢) ادخال وضمان مبدأ تملك الشقق لآحاد المستأجرين .

(٣) ادارة المساكن المستأجرة بمعرفة المستأجرين (اجتماعات المستأجرين . ومجالس العمارات) مع منحهم سلطة انفاق جزء من الدخل على الاصلاحات والصيانة وعقد القروض لتحسين حالها . وحولت الايجارات الى اتفاقيات لايمكن فسخها الا بمقتضي شروط نص عليها القانون .

(٤) اشراف الكوميون المحلى على الملاحظة العامة على ادارة الاملاك . ووضع القواعد للمستأجرين الخ .. وقيامه بتأجير الشقق الشاغرة مالم تكن قد بيعت بمعرفة هيئه أو منشأة لاستخدام أعضائها وعمالها .

(٢) طبقا للارقام التى نشرها البنك الاهلى فان «مصاريف» المنشآت على الاسكان التى كانت غير نادرة فيما بين سنه ١٩٥٥ و ١٩٥٧ (٦٠٠ مليون دينار فى المتوسط) قفزت الى ١٠٢٠٠ مليون دينار سنه ١٩٥٨ و ١٨٠٠٠ مليون سنة ١٩٥٩ . وكانت حملة المبالغ المستثمرة فى الاسكان سنوات ٥٧ و ٥٨ و ١٩٥٩ هى على التوالى ٦٣ر٤ و ٨٢ر٣ و ١٠٢ر٢ ألف مليون دينار . وبهذا اسهمت المنشآت « بقرابة » ٥٠/ فى تمويل انطلاقه الاسكان سنتى ١٩٥٨ و ١٩٥٩ .

(٣) كائنا ماكانت الصيغة القانونيه المستخدمة ـ فان مجلس العمال فى كل منشأة (تمتد فيه لجنة فرعية أو أكثر وعند الضرورة فمساعدة موظف متفرغ) . مسئول عن سياسه الاسكان والبناء . ولاعطاء فكرة عن تكلفه البيوت الجديدة . نقول ان الاثمان التى عرضها عدد من المنشآت أو الجمعيات التعاونيه لتمليك شقق تتراوح بين ٨ ملايين دينار لشقق من غرفة واحدة الى ٣٠٢ من مليون الدينار لشقق من ثلاث =

وما أن يتم بناء المسكن حتى يكون على هيئات الادارة العماليه أن تحصصه للطالب المستحق . وقد كانت البيوت أولا وبالنسبه لغلتها . ولا سيما فى المناطق المتخلفه ـ تحجر مقدما للفنيس وموظفى التشييد الذين تنوى المنشأة تعيينهم . وللمديرين ومجلس الادارة عادة القول الفصل فى هذا (١)· ولكن هذه الحالة أوجدت نوعا من الاستياء، وذكرت حالات مضى فيها مجلس العمال الى حد رفض تخصيص أى مبلغ لبناء البيوت لكى يظهر معارضته لسياسة الاداره خلال السنة السابقة (٢)·

ولكن الذى يجرى عليه العمل الآن ـ وهو الذى اعتمده قانون الاسكان لعام ١٩٥٩ ـ هو أن تخصص المساكن التى تبنيها المنشآت طبقا للقواعد التى يضعها مجلس العمال . الذى يكون عليه أيضا تعيين هيئه لانتخاب العمال الذين سيشغلون المساكن الحاليه ، وفى معظم الحالات يؤدى هذا بمعرفه لجنه فرعيه من مجلس العمال الذى يحتفظ بالكلمه الأخيرة فى توصيات اللجنه الفرعيه . ويكون عليه بمقتضى القسم ٥١ من القانون أن يعمل كحكم فى أيه دعوى أو التماس عن هذا الموضوع (٣) ·

وفى المنشآت التى زارتها البعثه ، كانت اللجان الفرعيه المسئوله عن الاسكان تظهر نشاطا فائقا . وهى عادة تراجع ظروف الاسكان والملابسات العائليه لكل واحد يتقدم بطلب شقة جديدة . وهم يعدون قوائم الأولويات ، ويصنفون فى اعتبارهم احتياجات الطالب ، وكذلك أوضاع المنشأة ، وقد كانت اجتماعات مجالس العمال التى نناقش فيها تخصيص المساكن من أكثر الاجتماعات حيوية وشهودا من أعضاء وجماعة

= وأربع غرف وعندما تباع · فان العامل عادة يجب أن يدفع ١٠ / من التكاليف · ويقابل الباقى بقرض طويل المدى من المنشأة . وفى سنه ١٩٦٠ قدم صندوق الاسكان البلدى للبديه بلجراد الى المنشآت قرضا عن مشآت تحت التنفيذ بأثمان تتراوح بين ٣٥ر١ مليون دينار لشقق الغرفه الواحدة (٢٦ مترا مربعا) و ٣ر٣ مليون دينار عن الشقة ذات الثلاث غرف (٦٢ مترا مربعا) وكان الحد الاقصى الذى يجب أن تسهم به المنشآت هو ٢٥/ والحد الادنى للفائدة ١/ ويكون الدفع خلال فترة لاتتجاوز ٤٠ سنه (نوربا ٣٠ ابريل سنة ١٩٦٠ ص ـ ١٠) .

(١) فى المناطق الناميه كان يجب ان تتاح الشقق لتمكن ضمان خدمات الغنيس والحمراء.

(٢) انظر أيضا النشرة الاقتصاديه لاوربا (جنيف الامم المتحدة) المجلد ١ عدد ٣ سنة ١٩٥٨ ص ـ ٥٥ ·

(٣) اشترط القانون الا يقدم أى التماس الى السلطات الادارية أو المحاكم ضد قرارات مجلس العمال فى المطالبة الناجمة عن تخصيص المساكن ·

العاملين وفى بعض الحالات انتحب الطالبون بأغلبية الأصوات • وقيل أن اللجان الفرعية ومجالس العمال تمارس واجباتها فى هذا الصدد بأعظم حاسب من الأمانة واستشعار المسئولية ، وان عددا كبيرا من المديرين قد اسهجوا لتحلصهم من هده المهمة غير المشكورة • التى طالما حلست علىهم الطنون والشكوك (١) •

معسكرات الاجازات وتسهيلات الترفيه :

تدير المنشآت اليوحوسلافية اليوم معظم معسكرات الاجازات(٢)•

ومنذ ادخال الادارة العمالية وقد حدث عدد كبير من التغيرات لأن البعثات قد تركت بالتدريج دورها الكبير فى تنظيم شعل **أوقات** الفراغ وأخذت منشآت عديدة فى ادارة معسكرات الاجازات ، بينما أخذت منشآت أخرى تخفض الاعانات الممنوحة لها • وقد كانت هذه الاجراءات بغرض الاقتصاد أساسا ، كما لوحظ أن بعض المنشآت قد وحدت — ولا سيما فى المناطق التى هى أكثر تقدما — أن أعضاءها قد أصبحوا أقل اهتماما بالاجازات الجماعة التى تنظمها لهم منشآتهم • على أن منشآت أخرى ظلت تواصل فتح المعسكرات وتنظيمها • وفى كثير من الحالات كانت الانجازات التى وصلت اليها محل فخر الادارات • وانها لحقيقة واضحة فى كثير من الحالات ان هذه المعسكرات فى المناطق

---

(١) ان عاملا يترك العمل من تلقاء نفسه يكون عليه عادة أن يترك شقته اذا كانت المنشأة هى التى قدمتها له • على أنه اذا كان قد فصل ، فان المنشأة عادة ماترتب له سكنا لائقا • وفى مقابل هذا — فان العامل أو عائلته لايمكن أن يرغم على ترك شقته بعد خدمة عشر سنوات لاى سبب من أسباب انتهاء علاقته بالعمل • والاجلاء او فسخ عقد الايجار يتم طبقا للاجراءات القضائيه ولايمكن اتخاذ مثل هذه الاجراءات مع عامل متعطل • وفى احدى المنشآت كان على مجلس العمال أن يعالج فى جلسات عديدة قضية عامل انتقل الى شقة جديدة دون اذن وبعد عدة سنوات اتخذت ضده اجراءات الاجلاء • ولم تكن قد انتهت المحكمة العليا فى الجمهورية من البت فيها ومع أن هذا العامل ظل يعمل فى المنشأة الا أن مجلس العمال رفض أن يمثل الامر الواقع أو يعترف به كشاغل قانونى •

(٢) تدير المنشآت الصناعية وحدها ٣٠٦ من هذه المعسكرات (فيها ١٢ر٥٤٧ سريرا) سنة ١٩٥٩ من بين مجموع قدره ٧٩٢ معسكرا (بها ٣٩ر١٦٢ سريرا) كما أذاع ذلك المعهد الاتحادى للاحصاء • وهناك ١٤٧ معسكرا تديرها منظمات سياسية واجتماعية و ٨٤ « بواسطة » نقابات و ١٣١ « بواسطة » هيئات غير اقتصادية ومعاهد • ويمكن أن تقارن هذه الارقام بأرقام صناعة الصادق فى الدولة التى كانت تضم سنة ١٩٥٨ قرابة ١٢ر٠٠٠ وحدة (ما بين صادق ونزل الخ ••) فيها ١٣٢ر٠٠٠ سرير •

الجديدة الحديثة العهد بالتصنيع قدمت لعمالها الفرصه الأولى لقضاء اجازه حقيقية ، ولزيارة النواحى الأخرى فى البلاد . (١)

وقد أظهر استقصاء شامل لخدمات الرعايه فى ١٦٧٤ منشأة من منشآت الصناعه والبناء والمواصلات أن ٢٧٠ منها تملك أو تستأجر معسكرات رحلات (٢) كما أظهر الاستقصاء أن السياسه التى تتبع فى هذا المجال تتفاوت بسعه . وان تكاليف الاقامه الكامله فى معظم الحالات تتفاوت بين ٢٥٠ الى ٤٥٠ دينارا لليوم (مع تخفيض من ٤٠/ الى ٦٠/ للأطفال) وبين ٢٥ الى ٧٠ دينارا للفرقه (مع تخفيض من ٤٠ / الى ٦٠/ للأطفال) دون طعام (٣) . وفى بعض الحالات قدرت التكاليف طبقا للمكاسب. وبالتالى فان عمال بعض المنشآت كانوا يدفعون مبالغ أكبر . وتتفاوت كذلك القواعد التى تنظم ادارة هذه المعسكرات وقيم الكسب التى يظفر بها موظفوها . وبصفه عامه ـ فقد وجدت بعض الشكاوى من قله اهتمام المنشآت بهذا الجانب من جوانب النشاط (٤) .

وما عدا هذه المعسكرات ـ فان معظم المنشآت لها عدد من النوادى والمناشط الرياضية والثقافية والخاصة بالهوايات .. الخ .. التى تتلقى عادة منحا من مجالس العمال خصما من صندوق الرعايه . ويبدو أن الحفلات لأطفال العمال والمسرحيات من المناشط الاجتماعيه العديدة التى تظفر خاصة بالاهتمام ـ وتتلقى منحا كبيرة (٥) .

ومع هذا كله ، فان الانفاق على النشاط الاجتماعى فى اجماله قد خفض فى ظل الادارة العماليه الى جزء صغير (ولا يزال يتضاءل ويصغر) من «المصاريف» الجارية . وكما ذكر سابقا ـ فان هيئات الادارة

---

(١) زاد عدد الاسرة بمعسكرات اجازات العمال من ٢٦١٦٥ سنة ١٩٥٧ الى ١٦٢ر٣٩ سنة ١٩٥٩ (أى «بقراءة» ٥٠/) .

(٢) كانت المنشآت التى غطاها الاستقصاء تتولى تشغيل ٧٥ / من العمال فى هذه القطاعات الثلاثة للاقتصاد .

(٣) تظهر احصائيات سنة ١٩٥٩ أن متوسط تكاليف الاقامة الكاملة كانت ٥١٥ دينارا وفى سنتى ٥٧ و ٥٨ كانت تكاليف معسكرات الاجازات فى المتوسط أرخص من الفنادق والرحل بقراءة ٥٠/ .

(٤) حتى سنة ١٩٥٩ لم تكن قد أدخلت بعد القواعد الشاملة التى تصبح المبادىء العامة الخاصة بتمويل وادارة .. الخ معسكرات الاجازات . وقد كان من أسوأ المشاكل التى اضطرت مجالس العمال الى مجابهتها كثيرا . احلال مدير جديد محل آخر . واصلاح الفساد الذى خلفه .

(٥) بصفة عامة ـ فان هيئات الادارة العمالية ليست نفسها مسئولة عن تنظيم هذه =

العماليه تبدو راهدة فى أن تورط نفسها فى « مشاريع » استثماريه كبيرة للمناشط الاجتماعيه الرياضية . اذا تطلبت مبالغ جسيمه . والحق أنه ما من مشروع من هذا النوع قد وجد أو وضعت له خطة فى المنشآت التى زارتها البعثة (١) .

الكانتينات والخدمات الأخرى :

لعل الكانتينات فى المصانع هى أبرز الامثله على التدهور فى بعض خدمات الرعاية المعاونة فى ظل الاداره العمالية . فالاحصائيات توضح أن الكانتينات فى المصانع بعد أن بلغت الرقم القياسى ٢٦٣١ سنة ١٩٥٠ انحطت الى ٤٢٨ سنة ١٩٥٤ (٢) . وصحيح أن هذا الهبوط الذريع فى عدد الكانتينات ، رغم الزيادة الملحوظة فى عدد العمال المشتغلين فى الصناعة . وقد اصطحب بالغاء نظام البطاقات . ولكنه رغم ذلك يعطينا فكرة عن نزعة الاقتصاد التى سادت المنشآت ومجالس العمال فى الأيام الأولى لها . وحيث أبقى على الكانتينات فقد خفضت الاعانة الممنوحة (٣) لها . وكذلك انخفض عدد العمال الذين يتناولون طعامهم بصفة نظاميه.

ويبدو أنه قد فتحت فى الأيام الأخيرة بعض الكانتينات أو أعيد

= المناشط الاجتماعيـة . فيما عدا بعض المناسبات والاحتفالات التى تتعلق بالمنشأة نفسها أو بالادارة العمالية (كتشكيل اللجان للاحتفال بمؤتمر مجالس العمال ٥٧ أو الذكرى السنوية العاشرة للادارة العمالية ١٩٦٠) .

(١) ومع هذا ، فان عددا كبيرا من المنشآت يمارس مناشط رياضية أو ترفيهية . فقد أقامت احدى المنشآت التى زارتها البعثة مركزا رياضيا ساحليا . ومع كل فان تكاليف المشروع التى زادت عن الاعتماد المخصص لهذا الغرض ، كانت احدى النقط الرئيسيه للخلاف بين مجلس العمال وجماعة العاملين من ناحية والمدير من ناحية أخرى وقد أدى أخيرا الى استقالة المدير .

(٢) الارقام الكاملة للسنوات من ٤٦ الى ٥٦ هى كالآتى ١٩٤٦ ـ ٦٣٢ ، ١٩٤٧ : ٢٠٥ر١ ، ١٩٤٨ ١٩٠٥ ، ١٩٤٩ : ٢٢٩٣ ، ١٩٥٠ ٢٦٣١ ، ١٩٥١ ٢٨٩٤ ، ١٩٥٢ : ٥١٠ ، ١٥٩٣ ٤٦٣ ، ١٩٥٤ ٤٢٨ ، ١٩٥٦ ٥٣٠ ، وجاء بالنشرة الاحصائية للمعهد الاتحادى للاحصاء (عدد ٣ مارس سنة ١٩٥٨ ص ٧) أن الكانتينات كانت ٤٣٥ سنة ١٩٥٨ ويجب الاضافة أن هذه الارقام تشير (طبقا للتصنيف اليوجوسلافى) الى « المطاعم » فحسب (التى تقدم عادة الوجبات الحارة) ولا تضم الامكنة التى تتناول فيها السندوتشات أو المشروبات أو التى تبيع الاطعمة للاستهلاك خارج المبانى.

(٣) أنظر أيضا جدول ـ ٦ السطر ـ ٤ .

افتتاحها ، وأن مستوى الخدمه قد تحسن . ولكن لا يزال مشكله ادارتها بصفة اقتصادية ـ مع الاعانة المخصصة ـ قائمة (١) .

وليست دور الحضانة ورياض الأطفـال مألوفة فى المنشآت (٢) ـ فعادة ما تقوم الكوميونات بمهمه رعايه أطفال العمال . وان كانت المنشآت لا تزال تعنى ببعض النواحى كصيانه المبانى ، ودفع جزء من تكاليف ادارتها .. الخ .. وفى مقابل هذا ، فان عمليه نقل العمال من البيوت الى مكان العمل المطعم بمعرفه المنشآت والمعانه منها كانت ـ فيما يبدو ـ مألوفة جدا . وكذلك محال كى الملابس التى تديرها المنشـــآت (التى وجد منها ١٠٠ سنه ٥٧) يبدو أنها شعبيه ومتزايدة . وفى بعض الحالات قيل أن مواد غذائية كاللبن تقدم لبعض فئات العمال زيادة على المقررات القانونيه . وهيئات الادارة العماليه كذلك مسئوله عن كل جوانب المكان والمحافظه على المبانى وتزيينها ، والطرق والأراضى التى تدخل فى منطقتها أو تؤدى اليها . وقد أدى ادخال الادارة العماليه الى اختفاء كثير من ظواهر الترف ، وتوقفت تماما كل الأعمـال من هذا النـــوع التى كان قد بدىء فيها . وفى الفترات الأخيره ، عندما تحسنت الحالة المالية للمنشآت أعيد العمل فى الحالات الهامه .

وبصفه عامه ، فانه ليبدو أن المنشآت تقدم خدماتها وتسهيلاتها (سواء كانت موجودة أو ستوضع فى المخططات) طبقا لرغبات العمال والاحتياجات ، بينما تحفظ بمراجعة دقيقة على كفاءتها وتعمل للتشجيع من سلامة الأداء وحسن استخدام الأموال المخصصة لهذا الغرض .

معونات متنوعة :

لما كان قانون الضمان الاجتمـاعى اليوجوسلافى ينص على معدلات عاليه نسبيا فى حاله التقاعد (بين ٦٨٪ و ٧٧½٪ من الكسب مع معدل

---

(١) معظم المنشآت التى زارتها البعثة كان فيها كانتين ، ولكن أقلية من العمال تحسب هى التى تستخدمها ، وبالاضافه الى الكانتين نفسه ، فان الوحدات والمشروعات كانت توزع فى العنابر فى بعض الحالات . وماتتقاضاه الكانتينات (شأنها فى ذلك شأن معسكرات الاجازات) أقل من المقابل العادى فى المحال العامة بقرابة ٥٠٪ والكانتينات كقاعدة لها لجنـة الادارة الخاصة بهـا والمعينة من مجلس العمال بالاتفـاق عادة مع النقابات وممثلى المستهلكين من العمال ، وتوضع لها حسابات وتقارير خاصة .

(٢) فى سنه ١٩٥٧ هناك ٣٣ روضه أطفال تحسب و ١٦ دار حضانة فى ١٧٦٤ منشأة عطاها احصاء خدمات الرعاية .

أدنى مرتفع) والعجز (حتى ١٠٠٪) والعلاوات العائلية .. الخ .. فان مجال « مشاريع » المزايا الاضافيه طريق المنشآت أصبح محدودا ، وهو ما ينطبق أيضـــا على الكسب وتكاليف العلاج عنـد المرض أو الاصابة (١) . ومع هذا ، فان الخدمات الاجتماعية المتنوعه تشكل ـ لا من ناحية آثارها الماليه ، ولكن من ناحية عدد الأفراد المستفيدين ـ أحد الجوانب الهامة من مناشط الرعاية فى المنشآت اليوجوسلافيه . ويتواتر ذكرها فى جداول أعمال هيئات الادارة العماليه . وبوجه أخص مجالس الادارات (٢) .

فبعض المنشآت التى زارتها البعثة كانت ـ على سبيل المثال ـ تدأب على تقديم هديه ـ كساعة يد مثلا ـ الى العاملين الذين خدموا عددا معينا من السـنين . وفى بعض الحالات منح العمال الذين تركوا الخدمه للتقاعد مرتب شهر أو أكثر أو قدمت اليهم هدايا ، وتذكارات دوريه . كما تقدم هذه الهدايا الى المتدرجين أو المتفوقين الذين يقومون بدراسات (٣) . ومجلس العمـال هو الذى يقصى فى هذه الهدايا والمنح كل حاله على حدة وان كانت قد أدخلت قواعد خاصه لتنظيم ذلك فى بعض الحالات (٤) .

وتطالب هيئات الادارة العمالية كثيرا ، وبوجه خاص مجلس الاداره ، بتقديم المساعدة فى الحالات الفردية . وهذه الطلبات لا تأتى من العمال فحسب . أو حتى من العمال السابقين الذين لديهم متاعب خاصه من نوع أو آخر ، بل أيضـا من أفراد وهيئات خارج المنشـأة . وبعض

---

(١) طبقا لاحصاء أشرف عليه مكتب العمل الدولى فى سنة ١٩٥٥ عن مجمـوع نفقـات ومزايا الضمان الاجتماعى وبقية الخدمات والمزايا فى عشر دول غربية وحوالى اوربا فان تكاليف العمل غير المأجور كانت على أعلاها فى يوجوسلافيا (أنظر كتاب مكتب العمل الدولى ـ تكاليف العمل فى الصناعة الاوربية ـ دراسات وتقارير ـ سلاسل جديدة رقم ٥٢ جنيف ـ سنة ١٩٥٩ .

(٢) فى بعض الحالات تضمنت محاضر الاجتماعات عشرات من الحالات تحت عنوان «أعمال أخرى » (وهى عادة تناقش فى آخر الاجتماع) وكان معظمها طلبات للمساعدة أو المعونة .

(٣) لارقام المنح والتذكارات انظر جدول ٦ سطر ١١ .

(٤) انظر مثلا « العقد الاول للادارة العمالية «بلجراد ١٩٦٠ » ص ٤٧٣ ـ ٤٧٤ ، السلات من القواعد بالمعونات التى تصرف لليتامى وأطفال العمال العجزة . والتى تسمح لمجلس العمال بأن يخصص مابين ٣د/ و ٥د/ من صندوق الكسب لهـذا الغرض .

المنشآت الكبرى ، ولا سيما اذا كانت مشهورة عبر البلاد ، تتلقى طلبات كثيرة من مناطق قاصيه (من مدارس أو معاهد فى المناطق المتخلفه من البلاد) كما يمكن أن تقدم منح أو هدايا فى حالات الحوادث أو الموت أو النجاح الفائق أو عند ترك بعض العمال أو الموظفين للمنشأه بعد خدمة متقاربة وفى حالة واحـــده ، تعهد مجلس العمـــال بتمويل تعليم طفلين يتيمين ، بصرف النظر عن نوع التعليم الذى يختارانه أو طوله .

وهذه المزايا ــ فيما يبدو ــ شائعه الى حد كبير ، وقد لا تكون النفقات التى تقتضيها ضئيله . وفى بعض الحالات لوحظ أنه حتى عندما تكون طلبات المساعدة كثيرة العدد ، فانها تدرس بدقه ، ويعطى كل طلب الاهتمام الجدير به ، اما طبقا للقواعد الموضوعه ، واما بعد مناقشـــة قصيرة يظهر فيها الأعضاء عادة اهتمامهم الحيوى بالمشاكل الانســـانيه والاجتماعية التى تواجههم . على أن سياسه المنشآت فى هذا تتفاوت تفاوتا كبيرا . ففى بعض الحالات يبدو وكأن حرائن مجلس الادارة تفتح لأى طلبات تبدو وجيهه ، حتى لو كانت علاقتها بالمنشأة سطحية أو حتى اذا كانت أعمال المنشأه ليست على ما يرام ، ولكن فى حالة أخرى رفض مجلس عمال منشأه ما ــ طلبا تقدم به عدد من السلطات المحلية فى اقليم مجاور للمساعدة فى مشروع لرعاية الشباب على أساس « أن مجلس العمال قد وضع مبدأ ألا تقدم المنشأة مساعدات لمشروعات رعايه لا تتعلق بنشاطها » وفى مقابل هذا كانت المنشأة تقدم مساعدات محسوسة لعدد من المشروعات المحلية .

وهكذا يبدو أن هيئات الادارة وجماعات العاملين بوجه الاجمال ، شاعره تمـــاما بأن باستطاعتها تشـــكيل ظروف المعيشـــة والعمـــل لا فى منشآتهم وحدها ، بل أيضا بالنسبة لمجتمعاتها المحلية . والحق ان نفوذها المباشر على الهيئات المحلية يجعل لها فعالية فى المجالات مثل تخطيط المدن والاسكان والصحة والخدمات العامة . وتصرف النظر عن حجم الموارد التى كان بامكانها السحب منها ابتداء من ســـنة ١٩٥٨ ، فانها لم تستطع ــ بالطبع ــ أن تستجيب لكل الاحتياجات حتى العاجلة منها ــ لمنشآتهم أو للمجتمعات المحلية . ولكن حقيقة كونها تستطيع بالتدخل فى حالات معينة ــ أن تحقق تغييرات كاسحة فى الظروف القائمة أو تقـــوم بنســـوية كل المشاكل الفردية ــ يعطيها قوة واقعـــة وســـلطة حقيقيـــة وخاصـــة أن التحسينات فى الرعاية وظروف العمل هى أشياء يمكن للمستفيدين منها أن يروها بأنفسهم .

واحساس العمال بأن مناشط منشآتهم انما تدار وتمول بأنفسهم ، ويفصل ثمرات عملهم ، يعطى العمـال وهيئات الادارة ، شـعورا بالفخر والاعتزاز ، كما يشعرهم بمسئولية استخدام تسـهيلات الرعاية أو المنح التى يمـكن أن يقـدموها ـ استخداما سليما ـ والتعبيرات التى تمت فى سياسة الرعاية فى ظل الادارة العمـالية تترك تأثيرا عميقا عنها فى حد ذاتها بصرف النظر عن أية مبررات أخـرى لها من زاوية المصلحة العـامة للمجتمع القومى أو الصناعى ٠

وانه لمن المستحيل أن نضع خطا فاصلا واضحا بين مناشط الرعاية فى المنشأة البوجوسلافية ، وبقية مهامها فى المجـالات الأخـرى كالتدريب المهنى وعلاقات العمل ٠٠ الخ ٠٠ (١) ٠ وقد أدى الأثر المشترك لاستغلال جماعة العـاملين ، وحقهـا فى الادارة فى كل هذه المجـالات الى تدميهـا والعبث بها ٠ وان لم يظهر بعد روح المجتمع الذى يعد فى وقت واحد ـ شرطا وهدفا ـ للادارة العماليه فى ناحيه ٠ ولا يزال أمامه الكثير من العراقيل والصعاب ٠

---

(١) تضمنت مجله السياسة الاشتراكيه (السنة العاشرة عدد ٥ مايو سنة ١٩٦٠ ص ٣ ـ ١٩ وصفا لاجراءات المؤتمر الاول لاعمال الرعاية (بلجراد ـ مليو سنة ١٩٦٠) الذى شهده ٤٠٠ مندوب من هيئات الخدمات الاجتماعية وأقسام الرعايه بالمنشآت والكوميونات والهيئات العامة ٠٠ الخ ٠٠ وقد اهتم المندوبون اهتماما خاصا بواجبات اقسام الرعاية فى المنشآت فى ظل الادارة العماليه ٠

مساكل عامه • الرقابة • الجزاءات

مشاكل عامة :

تتفاوت ـ تفاوتا كبيرا ـ المشاكل والصعوبات التى تظهر مع ادخال نظام الادارة العمالية من منشأة الى أخرى • وغالبا ما تكون السائح متعارضة • وعلى كل ، فمن المسلم به عامة أن المشاكل هى ثمره تعارض المصالح ما بين هيئات الادارة العمالية • ومجموعات من الأفراد • والمجتمع كوحدة •

ومن المعترف به فى موضوعنا أن تعارضا للمصالح من هذا النوع ـ وان لم يكن خاصة بالادارة العمالية على وجه التحديد ـ فانه مما لا يمكن تجنبه وأن الجهود ـ بالتالى ـ يجب أن تتصرف نحو ايجاد الطرق والوسائل للتقليل منها والعمل على تسويتها حينما يكون ذلك ضروريا •

وتكون المشاكل المتنوعه الناشئة عن تعارض المصالح بين جماعة العاملين من ناحية • والمصالح العامة للمجتمع من ناحية أخرى ، ملحوظة• وقد تكون هذه المشاكل على سبيل المثال متصلة بتقسيم السلطات بين هيئات الاداره العماليه ، والهيئات التى تمثل المجتمع بأسره ، كما يمكن أن تتصل باختيار المسائل التى يترك الفصل فيها لجهاز السوق • والأخرى التى يترك فيها ذلك للخطط أو القانون • وأخيرا فقد يمكن أن تتصل

بالجزء من الدخل القومى الذى يسمح للمشآت بأن تقدمه أو الطريقة التى يحصم بها نصيب المجتمع بحيث يهبط الدخل المباشر للدولة والادارة الى الحد الأدنى • ويمكن للمشاكل الأخرى أن تظهر عن طريق التنمية غير الكافية للاقتصاد أو لجزء منه أو للضغوط أو عدم التوازن الذى قد يحدث فى بعض الحالات •

وعند التطبيق ، توجد أيضا المشاكل اما لعدم كفاية التقدم الذى توصلت اليه الاداره العمالية فى بعض المشآت أو بالنسبة للاصرار على استقلال يميل لأن يأخذ طابعا أنانيا من جانب بعض المشآت ومن خصائص الحالة البوخوسلافية أن الكتاب لا يتركون فرصة للحديث عن هذه المشاكل اذا تعلقت بآحاد المشآت أو الصناعات أو نظام الاداره العمالية دون الاشاره الى انهاء عوارض النمو لنظام لا نستطيع ـ لحدته ـ أن يعتمد على خبره الدول الأخرى • وقد حاول عدد من الكتاب تحليل هذه المشاكل • والتعقيبات القليلة التالية قد أقيمت على أساس احدى قوائم «الانحرافات» التى وضعها كاتب يوغوسلافى • ومع أنها قد لا تكون حديثة •• الا أن لها ـ رغم ذلك ـ بعض القيمة المستمدة (١) ••

١ ـ اصطلاح ـ « الانقياد للمديرين أو الفنيين » يراد به تقد حالة المشآت التى تكون السلطة الحقيقية فى يدى البيروقراطية الادارية أو الفنية ، وتكون هيئات الادارة العمالية فيها مجرد الذرع التى تمارس وراءها البيروقراطية سلطاتها ، ومع أن عددا كبيرا من المشآت كان كذلك فى السنوات الأولى ـ فمن المعتقد أن ذلك قد أصبح الآن فى ذمة التاريخ ـ ولم تعد تمثل مشكلة كبيرة • على أن هذا لا يمنع من ان ظهور حالات معينة • خاصة فى المشآت المستحدثة أو فى المناطق المتخلفة حيث يسمح الاعتبار الذى يمنح « للمؤسس » أو الفنى بأن يواصل الدين فى أيديهم السلطة اداره الأعمال •

٢ ـ اصطلاح « البدائية » وهو يقيد النزعة المسرفة فى مصاداتها للاتجاه السابق ، أى عند ما ينظر الى كل الفنيين والاداريين باعتبارهم « بيروقراطيين » وحيث يمارس الضغط المنهجى لازالتهم أو لتخفيض عددهم الى أقل من اللازم للتشغيل السليم للمنشأة • وفى بعض الحالات تأخذ هذه النزعة أيضا صورة معاداة التخصصات الفنية والعزوف عن دراسة المسائل الفنية والادارية العلمية •

---

(١) أنظر ا • فليتوفيتش « الانحرافات » ص ١٩٦ ـ ٢٠١ •

٣ ـ اصطلاح « الاردواجية » يستخدم لدم حالة المنشآت التى تميل فيها المطمات الاجتماعية ـ وبوجه خاص العصبة الشيوعية والنقابات ـ لأن تقوم باختصاصات هيئات الادارة العمالية ، وبت هى فيها مباشرة . ومثل هذا التصرف يمكن أن يقوض سلطة هيئات الاداره العملية التى لها وحدها حق اتخاذ القرارات . بينما يسطر أن تقصر الهيئات الاجتماعية نفسها على ابرام المشاكل العامة ، وتنظيم المناقشات الأولية بين أعضائها أو فى جماعة العاملين (١) ومن المهم الاشاره الى أن السلطات العليا لهذه الهيئات الاجتماعية تقاوم بشدة هذه النزعة وترى أنها تخالف برامجها وسياساتها . وفى الوقت نفسه فقد بذلت الجهود للحيلولة دون أن يتقلد الفرد الواحد المناصب فى النقابات أو الهيئات السياسية . وفى هيئات الاداره العمالية .

٤ ـ يمكن كذلك أن تتعرض هيئات الادارة العمالية لخطر « الاتجاهات الخصوصية » التى تظهر عادة كرد فعل اتجاه النزعة السابق الاشارة اليه (عدم التفه أو الوقوف موقفا سلبيا من المبادىء التى تدعو اليها الهيئات الاجتماعية أو السياسية) أو كرفض لكل قواعد الضبط والربط فى العلاقات مع الملاحظين أو تحدد الاحترام الواجب لهيئات الادارة العمالية . ومثل هذه النزعات يغلب أن توجد حيث يندفق عمال الريف أو العمال الحرفيون القرويون الذين لم يألفوا الوسائل الصناعية ومتطلبات العمل بطريقة « المجموعة العاملة » فى المصنع . واعسر من الدلالات على وجود هذه النزعة العجز عن التلاؤم مع التعليمات القائمه عقد الاجتماعات لكل جماعة العاملين فى فترات متقاربة لتسوية المسائل النافهة والاتجاه السلبى نحو كافة الرؤساء والتعالى فى نزعة « المساواه » .

٥ ـ وتعد اصابة هيئات الادارة العمالية بالبيروقراطية ، وظهور الامتيازات من أفدح الاخطار ، حيث أن ذلك يخالف ـ مخالفة مستقيمة ـ أسس الادارة العماليه . والعمال ـ بل كل الشعب اليوجوسلافى ـ مرهفو الحس تجاه هذه النزعات وهى تمثل عاده موضوعا رئيسيا فى المناقشات حتى فى حالات تعد ـ فى مناسبات أخرى ـ ضئيلة الأهمية . واعتبر العلاج هو تحجب الاردواج ، وعدم اعادة انتخاب رجال السيد وأعضاء هيئات الادارة العمالية . ومناقشة « المواضيع » المالية والخاصة بشئون

---

(١) خللت مجلة « الشيوعى » الأسبوعية فى عددها رقم ١٥٨ (٥ مايو سنة ١٩٦٠) حالة أحد مصانع القوى ـ قيل انه يخضع خضوعا تاما لسيطرة المديرين وسكرتارى لجنة العصبة الشيوعية واللجنه النقابية ، وأقام الكاتب موضوعه على تقرير قدمه رئيس مجلس العمال الذى استقال احتجاجا على هذا المسلك .

الأفراد والعاملين فى الاجتماعات عامة ، كما تؤدى لا مركزية الادارة التى تصل الى مستوى القسم أو المصنع أو وحدة العمل لأن تجعل من هذه الرقعة غير ذات موضوع • ومن هنا كانت وسائل مد مساهمة العمال فى وضع القرارات وابعادها بشكل مباشر وبجنب الالتجاء قدر الطاقة الى الهيئات التمثيلية ـ محمودة وشعبية جدا وطلب لفترة ما تستخدم استخداما مرابدا •

٦ ـ وبعد « الأثره » كلمة التأنيب التى توجه ضد سياسة بعض هيئات الاداره العماليه التى تمضى بدا بعد مع سياسة مماثلة للكومنون • وانه لمن خصائص الاداره العمالية أن تعطى الاهتمام الأول لمصلحة المنشأة• على أن الأولوية التى تعطى لمصلحة المنشأه قد تكون على حساب المصلحة العامة دون تفكير فى العواقب • وقد أدت الرغبة فى استدرار أعظم كسب ممكن من الوضعية المتميزه ـ ورفض اشراك الغير فى مزايا اكتشاف فنى او تقدم تكنولوجى ببعض جماعات العاملين الى الاصرار على استقلالهم الذاتى وحقهم فى ادارة شئونهم الخاصة • وعيب على بعضهم اصابتهم بعقلية الملاك وصغار رجال الأعمال أو أنهم يديرون شئون منشآتهم كما لو كانت جمعية تعاونية أو شركة مساهمة يكون غرضها الوحيد هو نفع العاملين فيها • أو أنهم يعالجون مشاكل الاداره من زاوية النتائج المالية التى تتمخض عن سياسة معينة • ويؤمل أنه بفضل عدد من الاجراءات ـ من شأنها جعل المنشأه وعمالها جزءا من وحدات أكبر كالكومنونات والأقاليم والنقابات والاتحادات الصناعية ، ورفع الستار عن السرية التى تخفى الادارة وراءها عملياتها ـ سيمكن كبح جماح هذه النزعة الانسانية التى يدور محورها حول الذات •

٧ ـ ومن نقط الضعف الأخرى والمخاطر التى ذكرت « النظرة البيروقراطية » أو اهتمام بعض هيئات الاداره بالآلات أو العمليات الانتاجية أو الاداء الفنى مع تجاهل المعنى الانسانى مما يجعلهم يصفون أعمال الآخرين بأنها يعورها بعد النظر لأنهم يشعلون أنفسهم بالمسائل الجارية ، ولا ينظرون الى ما هو أبعد من مكاتبهم • ولكن عيب على آخرين عدم عنايتهم بالنواحى التفصيلية كالمشاكل التى تنشأ فى مصنع معين ، أو جانب من جوانب الانتاج دون أن يضعوا فى حسابهم الموقف بصورة عامة ، والدور الاجتماعى والاقتصادى للمنشأه فى المجتمع والشعب •

٨ ـ ومن « المواضيع » التى تظفر بالاهتمام بين فينة وأخرى ـ وان لم تكن مقصوره على هيئات الادارة العمالية ـ اساءة استخدام السلطة أو

المصلل الذى قد يلجأ اليه بعض الأفراد ويسبب فى بعض الحالات أضرارا جسيمة لجماعة العاملين من وجهة النظر العادية والمعنوية • وتعد حالات الروير أو التضليل فى تقدير أصول المنشأة ـ حتى وان لم يكن خطرها المادى كبيرا ـ خطرا فادحا يهدد المنشأة ، ويبرر تطبيق اجراءات الحماية الاجتماعية •

والحقيقة أنه فى خلال السنوات التى أعقبت ادخال نظام الادارة العلمية أثارت المشاكل والمخاطر السابقة اهتماما كبيرا بين المسئولين عن الاقتصاد النوجوسلافى فان الاطاحة السريعة بالهيكل التنظيمى والادارى الذى كانت تقوم عليه كافة أعمال المنشآت جعلت المنشآت تمارس نوعا من رد الفعل الدفاعى عن النفس الذى أخذ فى بعض الحالات صورا غير مرغوب فيها • ومضى عدد من السنين قبل أن تستقر الأوضاع والعلاقات الداخلية فى المنشآت وقبل أن يوثق القانون التجارى الجديد العلاقات بين المنشآت بعضها ببعض وقبل أن يتلاءم هذا الأخير مع الأوضاع القانونية والتنظيمية لمبادىء الادارة العمالية • وهذه العملية لم تنته بعد • ففى معظم الحالات يمكن أن تحدد الحالة السائدة فى أية منشأة أو السياسة التى تتبعها على ضوء علاقتها بالمشاكل أو المخاطر التى سبق الاشارة اليها ـ وقد توجد بعض نماذج متعددة من الانحرافات جنبا الى جنب فى منشأة واحدة • ومع أن مثل هذه المشاكل الخاصة يجب أن توضع فى الاعتبار عند تقدير جانب معين من جوانب الادارة العمالية أو الظروف السائدة فى منشأة معينة ـ فمن الخطأ أن نبالغ فى تقدير أهمية هذه الحالات • فلم تعرف حالات توقف فيها عمل النظام أو أصيب اصابة فادحة ، بينما يشهد معدل النمو الكبير الذى تحقق منذ سنة ١٩٥٤ أنه لم يعد لها آثار ضارة على الاقتصاد ككل •

أساليب الرقابة :

توجد بمقتضى الادارة العمالية رقابات على عمليات المنشآت ، وعلى النشاط الاقتصادى على مختلف المستويات • كالرقابات داخل المنشآت عن طريق نظام المحاسبة وهيئات الادارة العمالية ، ورقابة المستهلكين عن طريق الأداء الحر للسوق ، ورقابة الكومبيرات والمنظمات المهنية والسياسية ، والرقابة عن طريق الادارات الحكومية المتخصصة ، والمحاكم• وقد أشير الى موضوع الرقابة فى مناسبات متعددة • ويكفى هنا الاشارة الى بعض النواحى ذات الأهمية الخاصة من زاوية الادارة العمالية •

ولكن قبل ذلك يحسن الاشارة الى ظاهرين أساسيتين ، من ظواهر النظام اليوجوسلافى يجب تقديرهما تماما : الأولى أن الشئون الداخلية للمنشأة كما أوضحنا فى الفصول السابقة تعلن على الملأ داخل وخارج المنشأة ، وهذا بالطبع ضمان رئيسى اذا أريد لهيئات الادارة العمالية أن تعمل بكفاءة والمعلومات تنقل أتوماتيكيا لا الى الهيئات العمالية فحسب ، ولكن أيضا الى كل الهيئات الخارجية التى يمكن أن تهتم بعمل المنشأة أو تدعى الى مراقبة عملياتها (١) وتؤدى اذاعة مثل هذه المعلومات أيضا الى مناقشات عامة داخل وخارج المنشأة لكل ظروف جوانب المنشأة الاقتصادية والاجتماعية • وفى مثل هذه الحالة ، تكون لهيئات الاداره العمالية دور عليها أن تؤديه تجاه « الرقابة الاجتماعية » للسلطات العليا •• وبعد تلاقى الآراء المعارضة كالصمام الأكبر للنظام والطريقة المثلى لكشف ، ومعالجة الصعاب •

والنقطة الثانية التى يجب ايضاحها هى الطريقة الموحدة لتقديم هذه المعلومات وامكان مقارنتها • وأبرز الأمثلة على ذلك هو نظام المحاسبة الموحد القائم على تصنيفات كسرية وعشرية للبنود الحسابية • ومع أن هذه الطريقة محل للنقد من الناحية الفنية ، وقد لا تكون كافية فى بعض الحالات • حتى أن قانونا جديدا بعد حالا ، فان طابعها الموحد يمكن من التحليل المقارن على كل المستويات « بواسطة » الكومبوتات والبنوك ومكاتب التفتيش واتحادات المشآت • وهذه الخصيصة للتوحيد تمتد عبر مجال المحاسبة ، فمهما كان الاختلاف فى المادة بين القواعد والخطط — والممارسات فى المشآت ، فانها متماثلة فى الصورة والشكل وبذلك تكون المراجعات المتعددة والمقارنات سهلة ميسرة •

ويجب التنويه أيضا ، بأن كل المستندات المتعلقة بادارة المشآت تعد رسمية • ولذا فان التزوير أو الاهمال الخطير فى اعدادها قد يؤدى الى توقيع عقوبات قاسية •

---

(١) تصل هذه المعلومات أيضا الى الاطراف الخارجية ، طريق مجلة المنشأة أو الصحافة المحلية ، كما انها متاحة أيضا للاجانب • فقد لاحظت البعثة وجود مجموعات متعددة من طلبة جامعات الدول الاخرى التى كانت تبحث وتجمع معلوماتها من المنشآت أو الكومبوتات التى اختارتها ، والبحث الذى يقوم به الافراد أكثر ألفة ووجودا وفى جلسة نوفمبر سنة ١٩٥٩ للجنة المركزية للعصبة الشيوعية ، حذر الرئيس تيتو المنشآت من استعدادها المطلق لاعلان الاسرار الفنيه أو التجارية للهيئات الاجنبية حيث ظهر فى بعض الحالات أن ذلك يخالف المصالح الاقتصادية للدولة •

الرقابة الداخلية :

فى ظل هذه الملابسات كلها ـ يمكن أن يعد نظام الادارة العمالية بأسره كجهاز للرقابة تراقب فيه السياسة العامة عن طريق الجمعيات « والمواصيع » التى هى أكثر دقة وفنية طريق اللجان المتنوعة . وغالبا ما تباشر هيئات الادارة العمالية مهامها بهذا الفهم ـ فى الأمور التى من نوع فحص الميزانية وحسابات السنة المنتهية فحسب ، ولكن كذلك فى بقية « المواصيع » الاخرى (١) وتميل المساهمات المباشرة والمتزايدة لمجموعات العاملين فى الادارة العمالية وأجهزتها على مستوى العنبر أو القسم لأن تعزز الرقابة على الموظفين الاداريين والفنيين فى المنشأة .

وورود الاجراءات الحسابية المنشأة كمصدرين آخرين للرقابة ، فمن ناحية تشغل كبير الحاسبين وادارته مركزا مستقلا الى حد كبير (٢) ـ ومن ناحية أخرى فان المعاهد المتخصصة تقدم الاستشارات الفنية عن المحاسبة وتنظيم الدفاتر .

وشكلت المنشآت الكبرى فى الأعوام القليلة الماضية (٣) مراقبات مالية خاصة من عدد محدود من الموظفين ـ ولكنه مؤهل تأهيلا خاصا، وذلك

---

(١) هذه هى ـ بوجه خاص ـ الحالة بالنسبة للعمليات التجارية اليومية . كما أن عددا من لجان التعيينات ـ التى فحصت سجلاتها ـ كانت ترى أن مهمتها أساسا مهمة رقابة .

(٢) من حق كبير المحاسبين أن يوقف أى أمر يصرف اذا كان ذلك مخالفا للقانون أو بقية القواعد . وكذلك فان له شروطا خاصة في التعيين وضمانات تجاه التأديب أو الكسب أو الفصل الخ ... والقرارات الكبرى التى تمس كبير المحاسبين يجب أن يعتمدها بصفة عامة ـ الكوميون . وعادة يقدم كبير المحاسبين شخصيا التقارير المالية الى هيئات الادارة العمالية .

(٣) مثل هذه الاقسام لم تشكل خضوعا لاى قواعد ، ومن هنا فليس وجودها اجباريا ويمكن تقصي أصلها الى عامل معين ـ ضمن عوامل أخرى ـ هو نشر سلسلة من الاعمال الفنية فى ربيع سنة ١٩٥٦ عن موضوع نظام الادارة العماليه فى مجلد خصص لموضوع المحاسبة الداخلية فى ظل الادارة العمالية ـ وبالاضافة الى الاستعراض العادى لاكثر الانواع شيوعا من المخالفات أو التزوير ، فان الكتاب يتضمن اقتراحات مفصلة عن وضع وسلطات الرقابات الخاصة التى يقترحها المؤلف . وانظر ايضا عن . هجدسيك « الرقابة الداخلية فى المنشآت الاقتصادية » وهو مثال للدور الذى يمكن أن تؤديه المطبوعات الفنية فى منشآت الادارة العمالية . وهناك عدد كبير من المجلات الفنية التى ، الى جانب كونها أداة لنقل وتوصيات المعلومات ، فانها هامة جدا من وجهة النظر الثقافية ومن هنا فانها محبوبة جدا في المنشآت .

للتثبت من أن كل العمليات المالية التى تؤدى طبقا للقواعد ، وتكتب بذلك الى مجلس العمال ٠

وبصفة عامة ، فانه ليبدو ـ كما صرح بذلك رئيس ادارة المحاسبة الاتحادية ـ أن العلاقات الاقتصادية والمالية داخل المنشآت أخذت خلال السنوات الأخيرة تتخلص من « الرسمية » المفرطة التى سادت خلال المراحل الأولى ٠ كما أن هناك كراهة متزايدة للاساءات الموجوده ، وعندما تكتشف وتعلن على الملأ ـ فان جماعات العاملين لا تتردد فى تقديم المسئولين عنها الى القضاء ٠ وقد زادت زيادة كبيرة حالات الادعاء التى تقدمت بها هيئات الادارة العمالية ٠

الرقابه الادارية :

مع أن النظام اليوجوسلافى لا يسمح بالتدخل المباشر فى ادارة منشأه ، فان الأخيرة (المنشأه) تظل مؤسسة عامة رغم الاستقلال الذاتى للاداره ، ولا يمكنها أن تغلق أبوابها فى وجه السلطات ٠ على العكس فكما أوضحنا من قبل فى عدد من المناسبات فان المستندات الهامة عن ادارة المنشأة يجب أن تطلع بها السلطات التى تقوم بتفتيش مالى منظم على وجوه نشاط المنشأه الاقتصادى والاجتماعى ٠

وتستهدف الرقابة الادارية أساسا اختبار دقة التقارير التى تقدم الى السلطات ، والتثبت من أنها لا تعمل خارج الحدود القانونية ٠ ومن ناحية المبدأ ، فان أية هيئة ادارية يمكن أن تقوم بهذه المهمة كجزء من عملها العادى اذا رأت ذلك واتسعت الاجراءات المنصوص عليها لذلك ٠ ولم تحاول أن تنتزع وانحات الهيئات الأخرى المختصة فى المنشأة ٠

والسندات المالية تقدم وصفا موجزا للأنواع الرئيسية من أجهزة التفتيش التى يبدو بوجه خاص أنها ممنوحة ألا وهى أقسام التفتيش المالى (١) وادارات البنوك والمصالح الادارية والسلطات المحلية (٢) ٠

---

(١) عن العمل والمناجم والتفتيش على الصحة ـ انظر الفصل الحادى عشر ٠

(٢) لم يشر فى هذا الفصل الى ادارات التفتيش الفنى والعادى كالتفتيش على الموازين والمقاييس والاسواق والمبانى ٠ كما لم يشر ايضا الى العلاقة بين المنشآت وبعض المنظمات المتخصصة كمكتب الاحصاء أو مكتب التخطيط أو مكاتب العمالة والضمان الاجتماعى التى يمكن أيضا أن تقوم بجمع المعلومات والتثبت من دقتها ٠

التفتيش المالى :

حتى سنة ١٩٥٩ كانت مكاتب التفتيش المالى التى شكلت سنة ١٩٥٣ لتقديم الحد الأدنى من الرقابة على النشاط الاقتصادى للمنشآت ـ منظمات مستقلة ملحقة بوزارة الدولة للشئون المالية ، ولبعض السلطات المحلية (١) ومن ناحية المبدأ ، فان مكاتب التفتيش المالى عادة ما تقصر نفسها على ملاحظة الأخطاء ، فاذا لم تسو الموضوع بالاتفاق ، يتعين أن يكتب التفتيش الى السلطات المختصة (وهى عادة الكومون) وتوصى بالاجراء الذى ترى اتباعه . على أن سلطات ووسائل العمل المتاحة أمام المكاتب لم تكن محددة تحديدا واضحا (٢) .

وبمقتضى القانون الجديد الذى أصبح نافذا ابتداء من أول يونيه سنة ١٩٦٠ ، فقد الحقت ادارة التفتيش المالى بالبنك المركزى وهى الآن جزء من ديوان التفتيش الاجتماعى . وهى منظمة ذات استقلال ذاتى تتعقب آثار استخدام كل الممتلكات الاجتماعية وتابع الاتجاهات الاقتصادية وتراجع قيام كل « المستخدمين » للممتلكات الاجتماعية (كالمنشآت والكومونات والمنظمات العامة الخ ..) بدفع الضرائب المستحقة عليها . ويجب أن تتم كل العمليات المالية للمنشآت طريق بنك معتمد . ويحتفظ الادارة بحسابات لكل منشأه . وعلى هذا الاساس فانها تعد تقارير عامة وملخصات عن حالة أنماط أو مجموعات من المنشآت . وبالاضافة فانها تمارس رقابة مستقة على عملياتها المالية (أوامر الدفع الخ ..) ولها

---

(١) فى يونيو سنة ١٩٥٨ كان لدى هذه الادارة ٧١٣ مفتشا بترتيب المستويات الآتية المستوى الاتحادى ١٧ ـ مستوى الجمهوريه ٧٢ ـ مستوى الاقاليم ٤٧٦ ـ مستوى الكوميون ١١٨ . وخلال سنة ١٩٥٧ قام هؤلاء المفتشون بالتفتيش ٢٣٠٠٠ مرة وأصدروا أكثر من ١٠٫٠٠٠ أمرا بتصحيح أخطاء اكتشفوها . كما قدموا ـ ضمن ماقدموا ـ ٨٠ توصيه لبدأ الاجراءات القانونيه لتصفية منشآت و ١٠٥ توصية خاصه بفصل مديريين . ومن هذه التوصيات أخذ بـ ٦٥و٧٠ على التعاقب . وطبقا للمعلومات التى قدمتها ادارة التفتيش الاتحاديه عن عام ١٩٥٨ ـ ففى ٣٤ حالة أوصى المفتشون بتصفية المنشأة . وفى ٧٠ حالة أوصوا بأن توضع تحت الحراسه العامه وفى ١٥ منشأة أوصوا بحل مجلس الادارة . وفى تسع حالات بحل مجلس العمال . وفى ٩١ حاله بفصل المدير . ووقعت غرامات تصل قيمتها الى ٣٥ مليون دينار على ٩٤٠ منشأة و ١٤٥٠ شخصا نتيجة التفتيش .

(٢) على سبيل المثال ـ فان حق المفتشين الماليين ـ مثل المفتشين العماليين ـ فى الاوامر المباشرة فى حالة حدوث بعض المخالفات أو الاهمالات ـ أثار جدلا كبيرا .

بحكم وظيفتها حق التفتيش على النشاط الاقتصادى • وفى هذه الناحية ، فان سلطاتها غير مقصورة على مجرد الاجراءات والشكليات ولا على التفتيش الصريح بالمعنى المفهوم ، لانها تختص أيضا بالتثبت من أن العمليات المالية تتم طبقا لمبادىء الادارة العمالية السليمة • وتتلاءم مع الأغراض المعتبرة لاستخدام الأموال • والى جانب التقارير الدورية التى يجب أن تقدمها فى فترات منتظمة الى السلطات والهيئات الأخرى ، فانها يجب أن تضع النتائج التى استخلصتها فى حالات معينة أمام الكوميون والجهاز المسئول عن « المصنع » المعين للمتلكات الاجتماعية (كمجلس العمال فى حالة المنشآت الاقتصادية) • ويجب على هذا الجهاز أن ينظر فى هذه النتائج وأن يتخذ الاجراء اللازم وبهذا يصبح التعاون المباشر بين ادارة التفتيش وهيئات الادارة العمالية حقا رسميا ودائما من نظام الادارة العمالية ••

وبمقتضى النظام الجديد للمراقبة المالية ، فان ادارة التفتيش وهيئة المحاسبة الاجتماعية تمكن ـ بحكم سلطتهما ـ ايقاف الأوامر المتعلقة بعمليات غير قانونية وتجميد الحسابات المعينة (أو كل أموال المنشأة) كاجراء احتياطى ، وتصحيح الخطأ فى عوائد الضرائب والميزانيات أو الحسابات الدورية • وفى الوقت نفسه فان محاكم الاستئناف الدائرة للمنشأة قد عهد وللمحكمة الاقتصادية الآن صلاحية النظر فى كل القضايا الاقتصادية والادارية من هذا النوع ، ولها سلطة ابطال قرارات الجهات الادارية وأن تحكم بما تراه ادا وجد ذلك مناسبا (كوضع ميزانية للمنشأه أو تقدير الضرائب التى يجب أن تدفعها) (١) فالمنشآت والادارات العامة على قدم المساواة الآن فى هذا الصدد •

الرقابه المصرفية :

وبالاضافة الى ادارة التفتيش المالى وهيئة المحاسبة الاجتماعية فان البنك الأهلى وفروعه يمارس رقابة منتظمة على نشاط المنشآت عن طريق عمليات اقراضها ، وينطبق الشىء نفسه على بنوك الاستثمار والتجارة الخارجية ، وكذلك بنوك الائتمان الزراعى وبنوك التوفير والتجاره الخاصة

---

(١) فى « المواضع » المتعلقة بمجال القانون الادارى أصبح للمحاكم الاقتصادية الآن الصلاحيات الكاملة للنظر فى القضايا الخاصة بالادارة المالية للمنشآت . وهذه السلطة تكون للمحاكم العادية وحدها فى حالات خاصة مثل القضايا التى تمس الضمان الاجتماعى .

بالكوميون بالنسبة للمنشآت المحلية . وما عدا المراجعة الدورية للحسابات ، فيجب على البنوك أن تثبت ـ ولها عند الضرورة أن تحقق ذلك على الطبيعة ـ من أن البيانات المقدمة اليها بطلب قرض تطابق الواقع . وأن تتأكد من أن القروض ستستخدم فى الأغراض التى منحت من أجلها ولهذا الغرض فان سجلات المنشأة ومساهمها تكون فى متناولها . ويحتفظ بعضها بجهاز خاص من المفتشين .

صور أخرى من الرقابة الادارية :

قد توجد ـ فضلا عن ادارات التفتيش التى يمكن أن تلحق بسلطات الأقاليم والكوميونات الكبيرة ـ أقسام فنية متنوعة تكون على صلة ـ قلت أو كثرت ـ بالمنشآت فى دائرتها فيما يتعلق بالعمل والشئون الاقتصادية (خطط التنمية للكوميون أو الاقليم ـ سياسة القوى البشرية) . وفى هذه الحالة تكون الرقابة جزءا من تعاون أوسع مدى ..

وهذه الملاحظة تنطبق أيضا على الادارات الرسمية وبقية الهيئات على المستويات الجمهورية والاتحادية التى يبدو أن عملها يؤدى وينظم على أساس زيارات للمنشآت أو صلات أخرى مباشرة مع القائمين عليها (استقبال المندوبين ـ اجتماعات خاصة لممثلى مجالس العمال الخ ..)

الرقابة الاجتماعية طريق السلطات والمنظمات :

ليس الهدف من الرقابات الادارية التى سبقت اليها الاشارة أن تظهر أى تصرف غير سليم فحسب ، ولكن أهم من هذا ، تمكين السلطات المختصة ـ ولا سيما الكوميونات ـ من دراسة الحالة ووضع سياستها الاقتصادية والاجتماعية على أسس يوثق بها ومعلومات وافية وفهم كامل للقضايا المعروضة ، كذلك فانها تقدم أساسا صلبا للعمل الاجتماعى والفنى للنقابات والمنظمات السياسية وغرف واتحادات المنشآت الخ .. ومن ناحية أخرى فان السلطات المحلية والمنظمات تضم كثيرا من ممثلى المنشآت فى المنطقة ، ويمكن أن تعتمد مباشرة على خبراتهم العملية عن الأعمال الانشائية والادارية ويعد نشاط هؤلاء من قبيل « الرقابة الاجتماعية » عن طريق المعينين الذين يكونون أيضا فى أحسن مركز لتفهم المشاكل والاحتمالات فى المنشآت وتقييمها وايضاح المسلك الذى يجب أن تسلكه أو اقتراح العمل العلاجى ـ اذا كان ذلك ضروريا .

دور السلطات المحلية :

العلاقات بين المنشأة والكوميون وثيقة جدا • وقد أشير خلال هذه الدراسة الى عدد كبير من المواقف التى تتطلب التعاون بينهما مثل اعتماد لائحة المنشأة وقواعدها ، مساعدتها على تحقيق برامجها عن التنمية ، الفصل فى بعض الاجراءات التأديبية الخ •• بفحص التقارير الدورية للمنشآت وحساباتها وتقديم التوصيات عن السياسة العامة على أساسها • وعن النقطة الأخيرة فان طبيعة المضمون العملى للاجراء المتبع « بواسطة » أجهزة الكوميون قد أشير اليه باختصار (١) •

والحق أنه لا يكاد يخلو أى شىء يهم منشأة ما من ملاحظة السلطات المحلية ، فان الوثائق والتقارير وبيانات الحسابات والعدد الكبير من الالتماسات والاستئنافات والتى ترفع اليها بحكم السير العادى للأمور اما «بواسطة» المنشآت مباشرة ، واما بطريق ادارات التفتيش أو الادارات والهيئات الأخرى ••• كلها توضع أولا أمام المجالس الخاصة للكوميون مثل المجلس الاقتصادى ، ومجلس العمل والفحص المبدئى لهذه المستندات هو الى حد ما ذو طبيعة فنية ويكون ضمن الأعضاء عادة عدد كبير من موظفى السكرتارية فى المنشآت الذين لهم خبرة شاملة عن هذه « المواضيع » • ويمكن للمجلس أن يسوى مباشرة عددا كبيرا من المسائل ذات الطبيعة الادارية أو التى تتعلق بالمبادىء كما يمكنهم المامهم بالأحوال المحلية من تناول المشاكل الخاصة بأنفسهم واتخاذ الاجراء الذى يرونه مناسبا • وفى الحالات التى هى أكثر أهمية أو « المواضيع » التى تحفظ صلاحية النظر فيها بحكم القانون • فان المجالس أو اللجان تكتب الى مجلس المستخدمين وحده أو الى مجلس ـ غرفة الشعب وعلى أى حال ، فان معظم المناقشات المفصلة عن « المواضيع » الاقتصادية والاجتماعية ، والمبادأت الأولى عن الأفكار والاهتمامات عن المنشآت انما تقع فى مجالس المستخدمين ، الذين يكون معظم أعضائها من ممثلى المنشآت (٢) •

---

(١) انظر الفصل العاشر •

(٢) يحظى موضوع اقامه منشآت جديدة لأماكن توفير وظائف لقوة العمل المتاحه فى الكوميونات الكبيرة باعظم الاهتمام • ويمكن كذلك أن يوصى أحد الكوميونات منشأة بأن توسع نطاق انتاجها أو تنشىء اقساما جديدة الخ ••• لتستوعب عمالا أكثر • ويمكن ان تقترح ترتيبات عمليه مثل هذا العرض • بل لقد بدأت بعض الكوميونات فرسمت برامج لاعادة تنظيم بعض الصناعات فى مناطقها (لتمكين صناعة البناء مثلا من تحقيق برامج الاسكان) ومثل هذه البرامج توضح بالاتفاق مع المنشآت المعنيه وعادة مايرتضيها مجلس العمال • وان كانت قد حدثت حالات صئيله فصلت فيها المنشآت أن تقف بمنأى وأن تدع الأمور على ما هى عليه •

ولا تعد قرارات لجنة الشعب بالكوميون ملزمة لاية منشأة مالم يكن هناك نص قانونى صريح بذلك ، ولكن فى مثل هذه الحالات فان القانون عادة ينص على الاستئناف أمام مجلس تحكيم (كما فى حالة المواقعة على قواعد المنشأة) أو أمام سلطة أعلى أو المحاكم . على أن مصالح المنشأة يمكن أن تمس ، مساسا مباشرا ، بالقرارات التى قد تتخذها السلطات المحلية ، كما فى منح أو رفض منح قرض للمنشأة من ميزانيه أو فرض ضرائب محليه اضافيه وما أشبه .

وبصفة عامة فان الرقابة الاجتماعية عن طريق السلطات المحلية تأخذ شكل توصيات يكون على مجلس العمال النظر فيها ، وان لم يكن ملزما باتخاذ اجراء معين . وفى القيام بهذا الاجراء ، فان الكوميون يمارس ما قد يكون أعظم من الرقابة لأنه يمكن أن يبدع صورا من المبادأه والعمل. فيمكن مثلا أن يوصى بأن يتعاون عدد من المنشآت فى مجال تدريبها المهنى أو أن تشترك مع الكوميون فى مشروع اسكان أو اقامة مطاعم بلدية أو كانتينات وما أشبه .. كما يمكن أيضا أن تظهر اقتراحات تمس النشاط الاقتصادى مباشره خلال مناقشات سلطات الكوميون (١) وهذا الاجراء لتقديم التوصيات متاح أيضا للسلطات الاتحادية والجمهوريه ، وهذه الأخيرة تلجأ اليه كثيره. ويمكن أن تتخذ عددا كبيرا ومتنوعا من الاجراءات تبعا لمثل هذه التوصيات التى يكون لها أثر سريع على المنشآت فى دائرة جمهورية معينة ، أو حتى الدولة بأسرها .

دور المنظمات الاقتصادية والاجتماعية :

وفى كل هذه الميادين تؤدى الغرف الاقتصادية والاتحادات وغيرها من المنظمات على مستوى الصناعة أو القطاع الاقتصادى أو التقسيمات الأقليمية دورا متباينا — قل أو كثر .. ومن المعترف به أن الرقابة التى تمارسها هذه المنظمات على المنشآت الأعضاء انما هى ذات طابع اختيارى وتطوعى بحت ، وتقريبا ، فليس لها سلطة على عمل المنشآت الأعضاء . ومع ذلك فان هذه الرقابة فعالة جدا ، أولا لأنها تمارس بمعرفة أشخاص لديهم المعرفة المباشرة بالحالة والاحتمالات والمتطلبات الخاصة فى أعمالهم . وهم كذلك فى أفضل موقف لترويد المنشآت بالنصيحة والخدمات التى قد

---

(١) سبقت الاشارة الى توصية مجلس كرواتيا الخاصة بأقسام شئون الأفراد وقد وجه المجلس نفسه الى المنشآت سلاسل عديدة من التوصيات يتعلق بعضها مثلا بمجالس العمال على مستوى الأقسام وخدمات التدريب المهنى .

تحتاج اليها فى مختلف مجالات أعمالها (١) كما تؤدى المنظمات المتنوعة دورا هاما فى الاشارة على السلطات العليا أو الوكالات العامة باسم الفروع المعينة من النشاط الاقتصادى الذى تمثله ٠

وتعد النقابات ـ شأنها فى ذلك شأن المنظمات الاقتصادية ـ كجزء من جهاز الادارة العمالية ـ وان كانت تعمل فى مجال آخر ، وتحقق احتياجات أخرى على مستوى المنشآة (طريق اللجنة النقابية) أو على المستويات كالمسئوله الأولى عن الاداء السليم للاداره العماليه فى المنشأة (٢) اكثر مما هى منظمة أو اقتصادية ، وترى الهيئات النقابية نفسها على مختلف المستويات كالمسئولة الأولى عن الأداء السليم للاداره العماليه فى المنشأه (٢) ولا تقصر حقوقها على ترشيح أعضاء مجالس العمال ، أو اقتراح سحب الثقة منهم ، أو فصل المديرين ، ولكنها كذلك تشمل تقديم الاقتراحات الخاصة بالتنظيم الداخلى لهيئات الاداره العمالية واجراءاتها ٠ كما يمكن بالطبع أن تقدم الى مجالس العمال أية اقتراحات أو مطالب ترى وجاهتها ٠ والواقع أن النقابات تقف وراء عدد كبير من الاقتراحات التى تقدم الى هيئات الاداره العمالية ٠ وعاده ماتمهد المناقشات فى الفرع النقابى أو اللجنة النقابية السبيل لاقتراحات تقدم الى مجالس العمال بتصحيح مشروعات معروضة أمامها ، أو بالغاء قرار اتخذته بالفعل ٠

وغالبا ما ترسل الهيئات النقابية الاقليمية أو على المستويات العليا مندوبين لحضور المؤتمرات الهامة لهيئات الادارة العمالية ، حتى يمكنهم تقديم توصياتهم أو اقتراحاتهم مباشرة واختيار اتطاعات العمال ووضع التقارير العامة عن القضايا أمام هيئات الادارة العمالية ٠

وفى الظروف الراهنة ، تعد النقابات كعنصر قوى فى « الرقابة الاجتماعية » ٠

ويجب الاشارة أيضا الى المنظمات السياسية ٠ ومن المحتمل أن يكون

---

(١) فمثلا تصع نشرة الغرفة الاتحادية للصناعة شهريا سجلا يعدد كبير من الاقتراحات والتوصيات والتقارير التى تقدمها اللجان التمهيدية للغرفه والهيئات المتنوعة للمنشآت الصناعية وهيئاتها الخ ٠٠

(٢) ان للجان الشعب وجمعياته على مستوى الجمهورية ، والمستوى الاتحادى لجانا عن الادارة العمالية ، ولكن الادارة العمالية نفسها لاتخضع لصلاحيه أية وزارة أو هيئة حكومية وماعدا الاستقصاءات التى قام بها معهد الاحصاء ، فان المعلومات عن مناشط مجالس العمال وبقية هيئات الادارة ، تجمع وتحلل أساسا بمعرفة الهيئات النقابية على مختلف المستويات ٠

الاتحاد الاشتراكى للشعب العامل أقل أهمية بالنسبة للادارة العمالية حيث انه قد أريد به أساسا أن يقدم المبادأة والتوجيه للسلطات المحلية ، بطريقة تماثل الى حد ما ، ما تؤديه النقابات بالنسبة للمنشآت • ومع هذا فان الاتحاد يشكل اللجان للاداره العمالية أو « الادارة الذاتية الاجتماعية » على مستوى محلى أو أعلى ، ويعقد الاجتماعات العامة ويتخذ أية خطوات أخرى يمكن أن تقدم فيهـــا المطالب والاستفادات والاقتراحات الخاصـــة بادارة المنشآت ونشاطها الاقتصادى من الشعب العامل الى السلطات المختصة • وبهذه الطرق يمكن للاتحاد أن يمارس ــ الى حد ما ــ نفوذا على السياسات الاقتصادية ، وتربيبات الرعاية فى المنشآت •

وتؤدى العصبة الشيوعية دورا أهم فى هذا المجال فان لها فروعا فى معظم المنشآت • ومن هنا تكون فى موقف مماثل للنقابات ، ويمكنها أن تقدم الى هيئات الاداره العمالية أو جماعات العاملين باسم أعضـــاء العصبة وبرنامجها ، ولما كان هذا الأخير يتضمن مبدأ الاستقلال الذاتى للمنشـــآت والادارة العمـــالية ، فان من المفروض أن تتجنب التدخل فى شـــئون الادارة • ويمكن أن تكون مناقشات وقرارات الهيئات المركزية للعصبة ــ كما هو الشأن فى النقابات ــ نقطة البداية فى احتمال ردود الفعل على مجالس العمال بالنسبة للاقتراحات الجديدة •

وتؤدى العصبة الشيوعية أيضا دورا هاما فى نظام الادارة العمالية لأنه يقدم برنامجا وايديولوجية يمكن أن تخدم كمبادىء هادية لأعضائها فى نشاطهم • والقاده الشيوعيون مقتنعون أنه فى ظل الظروف الراهنة ، فان دور التوجيه الاجتماعى والسياسى الذى منح للعصبة لايزال جوهريا لتحقيق التوازن والتدعيم التدريجى للادارة العمالية فى المنشآت • ومع أن العصبة ليست هى التوجيه ــ الا أن تعودها على انتخاب وترقية كبار موظفى الحزب فى المجال الاقتصادى تعود فعال بوجه خاص •

ويقدم العدد المتزايد لمعاهد الأبحاث نوعا مختلفا من الرقابة ، فهو يقدم ، اما بصفة منتظمة ، أو فى المناسبات ، الدراسات والتقصيات عن التطبيق العملى للاداره العمالية • ومن أكثر الوسائل المستخدمة شيوعا الاستفتاءات وتحليـــل المحاضر أو الســـجلات • والخصيصة المميزة لهذه التقصيات أنها لا تتجنب القضايا الحساسية كمسلك آحاد العمال والعلاقات بين هيئـــات الادارة العمالية وزعماء المنظمات الســـياسية والاجتماعية أو دلالات وتطبيقات الســـياسات المالية • كمـــا أنها أيضـــا لا تسىء تأويل الأخطاء ، والصعوبات ووجوه النقص التى تكتشفها • وعادة ما تكتسب

نتائج هذه النقصيات والدراسات الناقده لهذه النتائج ذيوعا واسعا فى المحلات العمله وغيرها على سواء ٠

الجزاءات :

ان من العسير أن نتصور نظاما للادارة العمالية دون النظام المناسب للجزاءات ، شأنه فى ذلك شأن بقية النظم الاقتصادية والاجتماعية والتعبيرات التى اقتضتها الادارة العمالية كبيرة وبالغة ٠

وأبرز هذه التغييرات هو الغاء الادارة المركزية للاقتصاد وابعاد كل الصعوبات الادارية والعقابية التى فرضت قبلا للتأكد من الادعان للمعدلات الموضوعية ، من العلاقات الاقتصادية بين الدولة والمنشآت ، وبين هذه ٠٠وآحاد العمال ٠ واحلال المنافسة الحرة المزودة بمختلف الوسائل المالئة محل العقوبات والمحفزات الاقتصادية ٠ ومع أن المنشآت البوجوسلافية تعمل على أن تدب التفارق وتقضى على التقلبات الاقتصادية ، الا أنها لا تلجأ لتحقيق ذلك عادة الى صور القسر أو الارغام ٠

وعلى هذا ، فان العقوبات القائمة هى ثمرة التعاقدية الحرة بين جماعات العاملين ٠ وعملائهم ٠ وجماعات العاملين وأعضائها ٠ أكثر مما هى كيت تشريعى ٠ وفى حالة عدم الوفاء بالالتزامات التعاقدية ، يمكن أن تسمح هذه العلاقات بفرض عقوبات مدنية كالغرامات ٠ أو التعويضات٠ أو تصفية المنشأة الخ ٠٠ والحق أن الادارة العمالية قد جعلت من الضرورى ـ كما ذكرنا سابقا ـ وضع نظام جديد من القواعد للعلاقات القانونية بين جماعات العاملين (مثل القانون البحارى للقطاع العام) (١) مع نمط جديد من قانون العمل ٠

ويجب الاشارة هنا ـ على كل حال ـ الى نوعين أو أكثر من صور الضغط التى أدمجت فى نظام الادارة العمالية ٠ فحقيقة كون هيئات الادارة العمالية توجد فى كل منشأة ، ولا يمكن أن تبقى عاطلة ، انما تعود الى اهتمام القانون البوجوسلافى ـ كلما وكل الى مجالس العمال اختصاصات جديدة ـ بأن يكون أداؤها أمرا لا مناص عنه ٠ فعليها مثلا أن تجتمع فى عديد من المناسبات ، حتى وان لم يكن ذلك الا للتصديق على القواعد

---

(١) علينا أن نتذكر ان العلاقات بين المنشآت والهيئات الاخرى لاتقوم على القانون ، بالمعنى الحرفى للكلمة ٠ ولكن على المبادىء (السوابق) التى تقررها المحكمة الاقتصادية العليا ، وعلى الاحكام القانونية التى تصدرها المحاكم الاقتصادية ٠

أو تعتمد الحسابات السنوية ، وبرامج التمويل والاستثمار الخ .. الأمر الذى اذا لم تقم به فان المنشأه تعجز عن أن تخطو أيه خطوه هامة ـ مثلا لا تستطيع تمويل برامج توسيعها أو أعمالها الجارية . كما لا تستطيع ما هو أهم من ذلك ، تحقيق أى كسب للعاملين ، ومن هنا استهدف القانون اليوجوسلافى تقرير المصلحة الدائمة للمنتجين وجماعات العاملين ليتجنب الاعتماد على الجزاءات التى ستكون دون ريب ذات طابع مقيد .

ويظل بعد هذا موضوع العقوبات فى حالة مخالفه الاداره للقانون أو ارتكابها أخطاء جسيمة (١) . ويمكن أن تفرض عقوبات من نوع حل هيئات الادارة العمالية ، فصل المدير ، تعيين حارس عمومى فى الحالات الخطيره ، نوعه خاص التى أشير اليها فى الفصل الثالث من هذا الكتاب وهذه العقوبات تعد من الناحية العملية والقانونية استثناء فلما يطبق الا فى الحالات النادره ومن أجل هذا رئى وضع نظام للجزاءات عن المخالفات للقانون أو الأخطاء فى الأعمال اليومية .

وقد تضمنت معظم التشريعات التى أشير اليها فى هذا الكتاب نصوصا تضع عقوبات معينة لصور مختلفة من الاهمال أو مخالفة القانون . فمثلا عددت الأقسام الأربعة الأخيره من قانون علاقات العمل لسنه ١٩٥٧ قرابة ٥٠ مخالفة لنصوصه يمكن فرض عقوبات عليها . وتعطى هذه النصوص حالات مثل الحجز عن وضع القواعد واللوائح المخالفة للمنشأه ، عدم صرف الكسب أو صرف أعلى أو أقل من المستحق ، فصل أو تعيين العمال عن غير طريقة الهيئات المختصة بذلك (لجان التعيين والفصل) ، وسلاسل كاملة أخرى من الأفعال أو الاهمالات التى تنتهك حقوق العمال أو تسىء الى مصلحة المنشأه . كما أن القواعد الخاصه بحسابات المنشأه ، ونظام المحاسبة والتقارير المالية ، والأسعار الخ .. عاده ما تتضمن عقوبات . وقد صيغت هذه الاجراءات والعقوبات فى التشريعات الحديثة .

والخصيصة العظمى للتشريع اليوجوسلافى فى هذا الصدد أنه وضع مبدأ الالتزام المباشر للمنشأه عن المخالفات التى من هذا النوع . ولا يمكن أن تخضع المنشأه لعقوبة أكثر من الغرامة التى تحدد قيمتها المحاكم على ضوء الملابسات والحدود التى يضعها القانون لكل مخالفة . ولا يمكن أن

---

(١) لى تساول هنا الجرائم العاديه التى يمكن ان تتخذ ضد منشأة كالسرقة أو الاختلاس و لتى تعطيها الاجراءات القانونية العاديه ، وان كان القانون اليوجوسلافى للعقوبات يضع لها تعريفات وعقوبات معينه . وفى ظل الادارة العماليه فان أى انتهاك لممتلكات المنشأة بمعرفة أفراد سواء كانوا من عمال المنشأة أو من أطراف أخرى يكون عملا جنائيا يعاقب عليه . ويكون الادعاء مندوبا .

تقل محالفة ما عن ١٠٫٠٠٠ دينار ، كما لا يمكن أن يزيد عن ٥ ملايين فى كل حالة على حدة • كما ينص التشريع الحديث أيضا على امكان اصدار الأحكام تحت شرط مع ايقاف السعيد •

وفى حالة محالفة القانون • تبدأ الاجراءات عادة عن طريق المدعى العمومى بناء على طلب السلطة المختصة أو المفتش • وتنظر القضية أمام المحكمة الاقتصادية • ويمثل المنشأة أمام المحكمة الممثل القانونى لمجلس الادارة(١) • وأية غرامة توقع على المنشأة تخصم من دخلها الخاص ويقل بالتالى المبلغ المباح للتوزيع عندما يأتى دور قسمة الدخل ، وبهذا يكون لجماعة العاملين مصلحة مباشرة فى تجنب المحالفات حتى يمكن توقى ادعاءات أخرى ، حتى لو تطلب الأمر اعادة النظر فى طرق وعمل هيئات الادارة فيها • أما بالنسبة لأفراد الادارة ، فان أية غرامة توقع على المنشأة نتيجة لأخطائهم ، تؤثر بالطبع من نقودهم وسلطاتهم ، وتجعل فى الحالات الجسيمة بقاءهم أمرا مشكوكا فيه ــ الى جانب ما قد يسألون عنه شخصيا •

ولو أردنا الحكم بناء على المعلومات التى جمعت على التجربة ، لما كان هناك شك فى أن العقوبات الاقتصادية لمحالفات الاداره غير القانونية ، أو حتى مجرد التهديد بهذه العقوبات فحسب ، كان له أثر عميق وخطير على هيئات الادارة العمالية ، وملاحظة ممارساتها وتطبيقاتها ، وأنها ــ قبل كل شىء ــ أرغمت رجال السعيد فى المنشأة على أن يضعوا نصب أعينهم قواعد ولوائح المنشأه ، وأن يعملوا على اصلاح أى نقص أو خطأ فى ادارة الأعمال وملاحظة الاجراءات الرسمية بوجه عام •

ويمثل الاحصاءات الفصلية ، التى تشير مجموعة منها الى عام ١٩٥٧(٢)• هذه البرعة• فقد هبط عدد المحالفات ضد الاقتصاد القومى، التى كانت قد تجاوزت فى يوم ما عدد المحالفات ضد الملكية (٢) ــ هبوطا ذريعا ابتداء من سنة ١٩٥٥ ــ بحيث أصبحت أقل من أى نوع آخر من

---

(١) اذا كانت المحالفة نفسها تقتضى أيضا المسئولية الشخصية للمدير أو أى موظف من السعيد فى المنشأة • فان الجلسة تكون واحدة • ولكن يطالب كل على حدة ، واذا أمكن يحكم على كل على حدة أيضا •

(٢) أنظر كتاب الاحصاء السنوى الذى نشره المعهد الاتحادى للاحصاء • الترجمة الانجليزية الانجليزية ص ١٩٥٩ ص ٢٨٣ •

(٣) فى سنة ٥٢ صدر ٢٩٧٦٣ حكما فى « المحالفات ضد الاقتصاد القومى » أى ضد انتهاك القواعد الخاصة بادارة المنشآت مقابل ٢٨٨٢١ فى المحالفات ضد الملكية بصفه عامة .

المخالفات (١) . ففى سنة ١٩٥٧ كانت الأحكام فى المخالفات الاقتصادية ٩٧٧٩ حكما فحسب فى حين أنها كانت ١٧٣٠٤ عام ١٩٥٥ . بينما ظلت الأحكام ضد الملكية ثابتة تقريبا (٢٧٦٩٨ فى مقابل ٣٠٣٠٠) وهـــذا التطور يعكس طبيعة وأثر العقوبات الاقتصادية . ومع أنه ليس هناك احصاء مستقل لمعدل المخالفات فى المنشآت الخاضعة للادارة العمالية وحدها فان هذه الأرقام توضح أن العلاقات والتطبيق للادارة العمالية الذاتية فى المنشآت قد رسخت واستقرت .

(١) لم تهبط الى مايماثل ذلك سوى الاحكام فى « المخالفات ضـــد الشعب والدولة » (٥٢٥ في عام ١٩٥٧ مقابل ٨٨٢ عام ١٩٥٥ و ٢٣٣٨ عام ١٩٥٢) .

الخلاصة

ان هدف النظام اليوجوسلافى للادارة العمالية ، القائم على اقتصاد اشتراكى ، أو على قطاع عام كبير على الأقل ، هو تجميع العمال فى وحدات ذاتية طبقا للمتطلبات التكنولوجية للعملية الانتاجية ، مع منحهم المسئولية للانتاج والادارة معا ، وأن يقرروا بأنفسهم طريقة ونسب توزيع الدخل من الانتاج . ويتاح حقوق الادارة لكل آحاد « المنتجين » على قدم المساواة على أساس مساهمتهم فى الانتاج المشترك ، ويكون لكل واحد الحق فى نصيب نسبى من القيمة الاجتماعية لعمله ووظيفته وأدائه الشخصى . ويقوم الطلب من جانب المستهلكين ، بدور المنظم الرئيسى، للمنافسة بين المنشآت بعضها بعضا بينما يقتصر مهمة السلطة المركزية على صيانة التوازن العام وتنمية ظروف التقدم الاجتماعى والاقتصادى .

وقد أثرت الاصلاحات التى اتخذت لوضع هذه المبادىء موضع التنفيذ ، على مكانة ودور المنشآت بمختلف الوسائل ، كما أثرت على كافة مبادئ الحياة الاقتصادية والاجتماعية فى البلاد . واستمر البحث عن الحلول الصحيحة عددا من السنين ، وان أصبحت المعالم الأساسية للنظام الآن على درجة كبيرة من الاستقرار . وقد حاولنا فى الفصول السابقة تلخيص الوسائل التى اتخذت ، ومعالجة الموضوع من وجهة نظر المنشأة وجماعة العاملين بها ، مع عدم اهمال الأوضاع والنظم الأساسية .

ومن هذه الزاوية ، فان العنصر الجوهرى فى نظام الادارة العمالية هو أنه لا يتخذ أى قرار دون الموافقة الصريحة أو الضمنية لجماعة العاملين أو هيئاتها المنتخبة . وأن يكون أمامها مجال فسيح للمبادأة بقدر ما تتطلبه المقتضيات المشروعة والمواد المتاحة التى تسمح بها حالة المنشأة وفى الوقت نفسه ، فان أهمية كبرى تعلق على المساهمة الجماهيرية للعمال (وخاصة كل أنماط العمال اليدويين) فى عمل هيئات الادارة العمالية ، واستطاعت نسبة مئوية كبيرة من العمال أن تشغل المناصب كل سنة بفضل سرعة دوران العضوية فى هيئات الادارة العمالية .

وفضلا عن هذا ، فان الاجتماعات الدوريه لمجالس العمال ، واجتماعات العابر والأقسام ، والأحد بنظام الاستفتاء . كلها تقدم فرصا ومناسبات للمساهمه المباشره ، بينما أدى بأسبس الكسب على نتائج المنشأه والربط بين ظروف معيشه العمال ، وظروف العمل والملابسات المحلبه الى ايجاد نوع من المصالح والاهتمامات المشتركه التى لا يمكن أن تحقق الا « بواسطة » العمال جميعا . وان عادت ثمراتها على كل واحد منهم دون نظر الى الوظيفة أو الدرجه والنقابة .

وقد حاولنا ، عند وصف آليـة الأوضاع التنظيمية التى تعمل فى ظلها الاداره العمالية ، أن نوضح التغييرات الجذرية التى نشأت عنها فى وظائف المنشأه ووسائل الاداره ، التى تكيف تطبيقهـا . وقد كان أبرز هذه التغييرات هو منح العمال الحق فى ان يقرروا أنصبتهم من ثمرات انتاجهم . اذ رود ذلك الاداره العماليه بوارع مادى أثر على كل النواحيه الاقتصادية فى المنشأه كالارباح الجارى ، والمعايير النـابع ، والكفـاية الانتاجية ، والصيانة ، والتجديد . وسياسه العماله وشجع جماعات العاملين أن يشددوا أعلى عائد ممكن من كل وحدة عمل . وفى هـذا الصدد ، تبدو حساسية المنشأة السوسيولوجية للعوامل الاقتصاديه .

وعلى الرغم من الأهميه التى تعلق على الجانب الاقتصادى لنظـام الاداره العماليه ، فان من الخطأ اهمال القوى الاجتماعيـة التى أحدث تنطلق . ان امكانية تحديد العلاقات الداخلية فى جمـاعة العاملين او فريق الوحده العاملة ، وتعديل ظروف المعيشة والعمل تبعا للملابسات المحلية والأذواق ، يعطى جماعة العاملين شأنا آخر فى المنشأه . ووجود مداخل عديده ومتنوعه فى المنشآت المعقده لمعالجة المشاكل العملية التى تجابهها توحى بأن هناك هوامش عريضـة للتكيف طبقا للظروف ، او العادات ، فى كل منشأه .

ومع أن هذه المداخل قد تتفاوت فى المجال الفنى ، الا أنها جميعـا تستحبها نفس المبادىء ولعل هذا يعود ـ أساسا ـ للبيئة السـياسية الواحده ويجب أن يقر فى الذهن أن جماعة العاملين ليست معزلة قط ، وأنها تتأثر الى حد بعيد بالمنظمات والهيئات الخارجية التى تمثل المجتمع، أو أقساما معينة منه ،ويتضح هذا « الضغط الاجتماعى » (الذى يمكن أن يعدل فى آثار المحفزات الاقتصادية) أكثر فعالية لأنه فى نظـام الحزب الواحد بعمل داخل دائره الأيديولوجيه التى لا تكون أسسها محلا

للمناقشة • ويعمل نظام الاداره العمالية الآن فى أعقاب تجديد كبير فى الأوضاع السياسية والاقتصادية للبلاد ، ومن العسير أن ننفصل عنه •

ومن زاوية العلاقات الصناعية ، فان النظام اليوجوسلافى للاداره العمالية ذات الاستقلال الذاتى ـ يبدو ـ عند التحليل الأخير كما لو كان بوتقة لصهر الأفكار التى نشأت فى اقتصاديات متباينة ومختلفة • والعناصر الأساسية فى هذه « التركيبة » هى تأميم وسائل الانتاج التخطيط الشامل • الديمقراطية الصناعية • الاستقلال الذاتى للمنشآت منافسة السوق • مكافأة العمال تبعا للارباح والأرباح ••• ومدى بقاء واستمرار هذه العناصر هو ما سيحكم عليه المستقبل وحده •• وان كانت أصالة وأهمية التجربة مما لا يمكن أن ينكر حتى فى الوقت الحاضر •

الجداول الاحصائية

ملاحظات على الجداول من «و» الى «ك»

ان السلاسل المختلفة التى تعطى السنوات السابقة على ١٩٥٧ لا يمكن احصاءها للمقارنة . لأنه قد كان هناك اختلافات فى طريقة التوزيع ـ وتعريف بعض البنود ـ ومن الناحية النظرية فقد يمكن أن نقارن الأرقام خلال سنوات معينة باستثناء أرقام العمالة والدخل الشخصى للعمال . ورغم هذا فان الصور المختلفة للدخل أو بقية الاعتمادات يمكن مع هذا أن تقدم مؤشرات عن الاتجاهات .

وتتفق أرقام الدخل الشخصى بالدخل الصافى بعد الخصومات القانونية للضرائب وأقساط الضمان الاجتماعى الخ .. ومن أجل هذا يمكن مقارنتها مباشرة بالمدة السابقة على ١٩٥٧ رغم أن الأرقام ابتداء من أول يناير سنة ١٩٥٨ ، أصبحت تمثل الدخل الشخصى الكلى .

والأرقام بالدينارات عادة ما تحسب بالأسعار الجارية فى السوق أو أحدث ـ بمساطة من حسابات المنشآت وبعضه أخرى فان القيودات الخاصة بدخول المنشآت والمبالغ المخصصة للاعتمادات الخ ... هى مبالغ تلقتها بالفعل المنشآت بصحة لمبيعاتها .

والدخول الشخصية هى التى تسلمها بالفعل آحاد العمال (المكاسب الاسمية الصافية) والبنود التى أخذت من المرتبات انما هى مجموعات استخلصت من حسابات المنشآت (التقسيم بعد خصم الاستهلاك ـ زائدا البعدية التى فى اليد أو فى الحساب الجارى) .

وهكذا فان الأمر لا يتطلب الا تصحيحات يسيرة بطيئ بطلبات الأثمان . وقد ارتفع مستوى أسعار الجملة بنسبة ١/ فحسب منذ ١٩٥٦ . وكان ارتفاع أسعار التجزئة أكبر (فرانه ٣/ فى السنة منذ ١٩٥٦) ولكن هذا ـ نظريا ـ لا يمس الا بعض القوة الشرائية للدخول الشخصية للعمال .

الجدول أ ـ أهم المجموعات السكانيه والنسبة المئوية للأميين

المجموعة السكانية	المجموع بالآلاف	أطفال تحت سن العاشرة		سبة الأميين فى السكان فوق سن العاشره		
		آلاف	بالمائة /	المتوسط	رجال	نساء
الصرب	٧٠٦٦	١٤٢٢	٢٠ر٣	٢٨ر٥	١٣ر١	٤٢ر٩
الكروات	٣٧٩٦	٧٥١	١٩ر٨	١٨ر٠	١٠ر٢	٢٤ر٧
سلوفان	١٤٨٧	٢٧٦	١٨ر٥	٢ر٥	٢ر٤	٢ر٥
المقدونيون	٨٩٣	٢٣٠	٢٥ر٧	٢٦ر٦	١٦ر٢	٣٧ر٢
أهل الجبل الأسود	٤٦٦	١١١	٢٤ر ـ	٢٧ر ـ	١٠ر٩	٤١ر٦
يوحوسلافيون من أصول أجنبية غير محددة	٩٩٩	٢٨٤	٢٨ر٥	٤٨ر٦	٢٩ر٣	٦٥ر٨
البانيون	٧٥٤	٢٢٠	٢٩ر٢	٦٣ر٥	٤٤ر٩	٨٣ر٦
هنغاريون	٥٠٢	٨٠	١٥ر٩	٨ر٤	١٠ر٢	١٠ر٢
أتراك	٢٦٠	٧٥	٢٨ر٨	٥٥ر٢	٣٨ر٦	٧١ر٩
الجملة	١٦ر٩٣٧	٣ر٥٥٥	٢١ر٠	٥٥ر٤(٣)	١٤ر١	٣٥ر٨

الجدول (ب) السكان اليوجوسلافيون وبعض البيانات الأساسية طبقا للتقسيمات الادارية

	المجموع أو المتوسطات القومية	المجموع أو متوسط المعدل	الصرب				سلوفانيا	البوسنة والهرسك	مقدونيا	الجبل الأسود
			الصرب	فوجفوديا	كوسوفو موتوهيجا	الكروات				
عدد السكان (١٩٥٧) بالآلاف	١٨٠٠٥	٧٣٦٨	٤٧٢٧	١٧٦٥	٨٧٦	٤١٠٨	١٥٥٥	٣١٥٣	١٣٦١	٤٦٠
معدل المواليد (١٩٥٣)	٢٨,٤	٢٦,٥	٢٥,٢	٢٢,٤	٤٢,٦	٢٢,٩	٢٢,٤	٣٨,٥	٣٧,٩	٣٢,٩
المستوى العام للعمالة (١٩٥٧)										
« بالآلاف	٢٥٦٩	٩٢٨	٦٠٧	٢٧٢	٤٩	٦٩٠	٣٨٥	٣٥٧	١٦٠	٥١
• الرقم القياسى	١٠٠	٨٨,٣	٩٠,٠	١٠٨,٠	٣٢,٢	١١٧,٧	١٧٣,٥	٧٩,٤	٨٢,٤	٧٧,٧
العمال فى الصناعة (١٩٥٧)										
العمال بالآلاف	٩٥٦	٣٠٩	٢٠٥	٨٥	١٦	٢٦٧	١٦٢	١٦٢	٤٢	١٢
• الرقم القياسى	١٠٠	٧٩,٠	٨١,٧	٩٠,٧	٣٤,٤	١٣١,٨	١٩٦,٢	٩٦,٨	٥٨,١	٤٩,١
السكان المشتغلون بالزراعة (١٩٥٧)										
« بالآلاف	٥١٩٣	٢٤٠٧	١٦٩٥	٥١٦	١٩٥	١١٦٧	٣٥٣	٨٠٦	٣٥٩	١٠١
• الرقم القياسى	١٠٠	١١٣,٣	١٢٤,٣	١٠١,٤	٧٧,٢	٩٨,٥	٧٨,٧	٨٨,٦	٩١,٥	٧٦,١
استهلاك الكهرباء (١٩٥٨)										
بآلاف الكيلوات	٦٠٤٧	١٤٦٣	١١٢٨	٢٤٦	٨٩	١٦١٩	١٨٣٤	٧٩٩	٢٦٥	٦٣
• الرقم القياسى	١٠٠	٥٩,١	٧١,١	٤١,٥	٣٠,٣	١١٧,٣	٣٥١,٢	٧٥,٥	٥٨,٩	٤٠,٨
الدخل القومى (١٩٥٨)										
بآلاف الملايين من الديبارات	١٨٣٤	٦٦٤	٤٢٩	١٩٩	٣٦	٤٩٩	٣٠٧	٣٤٣	٩٥	٢٥
• الرقم القياسى	١٠٠	٨٨,٥	٨٩,١	١١٠,٧	٤٠,٣	١١٩,٣	١٩٣,٨	٧٥,٧	٦٨,٥	٥٣,٤

الجدول (ج) الأرقام القياسية للانتاج الصناعى (١٠٠:١٩٣٩)

	١٩٤٦	١٩٤٩	١٩٥٠	١٩٥١	١٩٥٢	١٩٥٣	١٩٥٤	١٩٥٥	١٩٥٦	١٩٥٧	١٩٥٨	١٩٥٩	١٩٦٠ الخطة
الصناعة (إجمالى)	٧٩	١٦٧	١٧٢	١٦٦	١٨٣	١٦٤	٢٠٨	٢٤٢	٢٦٦	٣١١	٣٤٥	٣٩١	٤٤٦
السلع الانتاجية	١٢١	٤٦٢	٥١٠	٥٣٤	٥٨٢	٧٥٧	٧٨٥	٩١٧	٩٧١	١١٢٧	١٢٧٥	١٤٩١	١٧٨٩
السلع الاستهلاكية	٨٤	١٧١	١٦٥	١٦٢	١٤٢	١٦٠	١٨٤	٢٠٧	٢٣٠	٢٧٩	٣٠٦	٣٥١	٣٩٧
طبقاً لفرع الصناعة													
الكهرباء	٩٨	١٨٩	٢٠٥	٢١٧	٢٣٠	٢٥٤	٢٩٣	٣٧٠	٤٣٠	٥٣٠	٦٢٤	٦٨٧	٧٩٢
الفحم	٨٣	١٤٧	١٥٣	١٤٣	١٤٤	١٣٩	١٦٣	١٨٨	٢٠٩	٢١٨	٢٢٦	٢٥٠	٢٦٤
الحديد والصلب	٧٨	١٥٢	١٥١	١٦٠	١٧٦	٢٠٧	٢٦٥	٣٤٧	٣٩١	٤٨٩	٥٣٦	٦١٠	٦٨١
معادن (غير حديدية) قابلة للطرق	٦٧	١١٩	١٣٠	١٣٦	١٤٥	١٤٨	١٥٥	١٨٩	٢١١	٢٣٥	٢٥٣	٢٦٧	٢٨٣
صناعات هندسية	٩١	٢٤٤	٢٦٧	٢٦٥	٢٦٤	٣٥٧	٣٦٧	٤٢٥	٤٥٠	٥٢٥	٥٩٣	٧٠٦	٨٠٠
معدات كهربائية	١٤٥	٥٨٨	٥٦٧	٦٣٠	٨٠٢	١٠٦٠	١٢٤١	١٥٩٢	١٨٤١	٢٤٨٦	٣٠٣٠	٣٧٢٧	٥٠٠٠
كيماويات	٦٩	١٥٩	١٦٠	١٦٣	١٦٤	١٧٧	٢٢٠	٢٩٣	٣٥٦	٤٢٢	٥١٧	٦٥٩	٧١٤
خشب وعابات	٦٧	١٧١	١٧٧	١٤٦	١٢٣	١٣١	١٣٥	١٤٧	١٥٠	١٧٢	١٨٤	٢٢٢	٣٤٥
ورق	٨٥	١٢٤	١٢٧	١٣١	١٢٠	١٣٩	١٤٧	١٨٨	٢٧٨	٣١٢	٣٣١	٣٦١	٤٢٤
أسحة	٨٠	١٥٩	١٥٢	١٣٢	١٢٠	١١٧	١٤٣	١٦٥	١٧٣	١٩٩	٢١٧	٢٣٥	٢٦٤
صناعات عدائية	٨٥	١٤٢	١٣١	١٥٦	١١٤	١٥٢	١٦٥	١٧٥	١٩٧	٢٥٧	٢٦٦	٣٠٩	٣٦٧
طبقاً للجمهوريات													
الصرب	٨١	١٦٦	١٧٢	١٦٧	١٥٦	١٧٣	١٩٠	٢٢٢	٢٥١	٢٩٨	٣٤٦	٣٩٦	٤٥٥
الكرواد	٧٥	١٦٢	١٦٢	١٥٣	١٥٦	١٧٣	٢٠٢	٢٢٩	٢٤٤	٢٩٠	٣٠٦	٣٤٨	٣٩٣
سلوفانيا	٨٧	١٦٩	١٧٤	١٦٧	١٦٩	١٩٦	٢١٧	٢٤٧	٢٦٥	٣٠٠	٣١٩	٣٥٦	٣٩٥
البوسنة والهرسك	٦٩	١٦٥	١٧٥	١٧٧	١٧٥	١٨٣	٢٢٦	٢٩٢	٣٤٣	٣٨٧	٤٣٤	٤٩٠	٥٦٤
مقدونيا	١٠٦	٢٧٢	٢٨٨	٢٦٢	٢٦٦	٢٨٣	٣٥٢	٤١٠	٤٦٣	٥٤٩	٦٨٧	٧٥٩	٨٨٧
الجبل الأسود	٩٤	٢٢٤	٢٦٧	٢١٩	٣٥٢	٣٨٠	٤١٧	٥٥٥	٥٩١	٦٥١	٨٢٨	٩٦٤	١٢٢٤

جدول (د) : المنشآت الاقتصادية طبقا لعدد العمال المستغلين ونوع النشاط ٣١ مارس ١٩٥٩

مجال النشاط	مجموع عدد العمال المشتغلين										مجموع عدد المنشآت	مجموع عدد العمال المشتغلين
	حتى ٧	من ٨–١٥	١٦–٣٠	٣١–٦٠	٦١–١٢٥	١٢٦–٢٥٠	٢٥١–٥٠٠	٥٠١–١٠٠٠	١٠٠١–٢٠٠٠	اكثر من ٢٠٠٠		
الصناعة والمناجم	٥٣	١٣٤	١٨٧	٣٣٦	٥٢٩	٥٢٥	٤٦٠	٢٨٨	١٤٥	٨٠	٢,٧٣٧	١,٠٣٠,٣٦٥
الزراعة (١)	١٥٥٩	٢٢٤٥	١١٧٣	٨٣٨	٤١٣	١١٧	٦٧	٢٣	٤	٣	٦,٥٠٢	٢٠٦,٥١٥
العابات (٢)	١	١	٩	٧	١٧	٤	١٠١	٦	١	—	٥٥	٧٤١٣
السقاء	٤٠	٩٥	٥٤	٦٥	٩٨	١٠٦	٢٤	٦٠	٤٨	٢٦	٦٩٣	٢٥١٦١٤
النقل	٥٤	٣٢	٤٦	٨٥	٩٢	٣٩	٤٧	٢١	٦	١٦	٤١٥	١٧٣١٩٤
التجارة (بما فيها الفنادق)	٢٩٩٩	١٢٠٧	١١٣٦	١١٣١	٦٨٤	١٩٥	٤١	١٤	—	—	٧٤١٣	٢٣٨١١٨
الحرف	١١٨٨	١٠١٨	٨٣١	٧٨٩	٥٠٩	١٩٦	٥	١٢	١	—	٤٥٨٥	١٨٤١٨٣
خدمات مجتمعة	٤٧	٥٥	٦٣	١٠٠	٦٣	٢٧	١٠	٤	١	—	٣٦٥	٢٣٥٦١
مناشط ثقافية	٢٦٥	٨٣	٢١	٣٠	٢٨	١١	—	١	—	—	٤٤٩	١١٩٢٣
مناشط أخرى	١٤	٢٠	١٢	٦	٣	—	—	—	—	—	٥٥	١٠٠٨
المجموع	٦٢٢٠	٤٨٩٠	٣٥٣٢	٣٣٨٧	٢٤٣٦	١٢٢٠	٧٦٤	٤٢٩	٢٠٦	١٢٥	٢٣٢٦٩	٢١٢٧٨٩٤

المصدر : بيانات قدمها المعهد الاتحادى للإحصاء . وكذلك النشرة الإحصائية رقم ١٤٣ اغسطس ١٩٥٩ ص ١١

(١) تضم أيضاً التعاونيات الإنتاجية .

(٢) تضم قطع العابات فحسب ، أما المنشآت التي تشتغل بقطع الأخشاب أو تهيئتها ونقلها إلخ ... فقد ذكرت ضمن (الصناعة) .

الجدول (هـ) ٠ الكوميونات ومجالس العمال(١٩٥٢ ـ ١٩٥٨)

(الحجم ـ الانتخاب ـ التركيب)

	عدد المشآت	منشآت بها ثلاثـــــون عاملا فأكثر									منشآت يعمل بها من ٧ إلى ٢٩ عاملا		مجموع أعضاء مجالس العمال
		عـــدد العمال			قوائم المرشحين(١)	الأعضاء المنتخبون لمجالس العمال							
		المجموع	المسجلين(٢)	عدد الأصوات	المجموع	قوائم النقابات أو القوائم الأساسية	المجموع	انتخبوا من النقابات أو القـوائم الأساسية	يشتغلون بالفعل في الإنتاج		أعيـد انتخابهم		عـدد المشآت	أعضاء مجالس العمال	
									عـدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية			
الأرقام عن الأعوام من ١٩٥٢ إلى ١٩٥٨ (٣)															
١٩٥٢ .	٤٦٤٦	٩٥٦٢٢١	٩٠٠٦٤٣	٧٨٤٢٣٣	٥٥٥٨	٥٢٢١	١٠٥٠١٨	١٠٢٦٠٣	٨٠٥٣٨	٧٦,٧	٣٢٣١٦	٣٠,٨	٤١٨٧ (٤)	٥٢,٢٧٦	١٥٧٢٩٤
١٩٥٣ . .	٤٧٥٨	١٠١٨٦١٥	٩٨٢٢٨٥	٨٥٠٠٣٤	٥٣٣١	٥٠٢٠	١٠٥٥٤٠	١٠٢٦٢٦	٨١٤١٨	٧٧,١	٣٧٢٧٢	٣٥,٣	٢٨٢٥	٥٢٣٣٤	١٥٧٨٧٤
١٩٥٤ .	٥٣٢٤	١٢٢١٩١٦	١١٨٤٧٨٤	١٠٣٧٨٧٢	٥٩١٣	٥٦٢٧	١١٥٤٧٩	١١٢١٥٧	٩٠١٠٢	٧٨,–	٣٨٢٦٧	٣٣,١	٥٠٢٦	٨٥٨١٧	٢٠١٢٩٦
١٩٥٦	٥٩٨٩	١٣٦٣٧٨٨	١٣٢٩٨٩٠	١١٦٩٠٥٨	٦٨٥٤	٦٥٩٩	١٢٤٢٠٤	١٢١٦٤٨	٩٦٢٨٧	٧٧,٥٠	٤٦٨٧٩	٣٧,٣	٥٣٤٦	٩٠١٩٣	٢١٤٣٩٧
١٩٥٧	٦٣١٤	١٤٣٠٣٤١	١٣٩٦٠٠١	١٢٤١٦٦٢	٦٩٥٨	٦٧١٥	١٢٨٦٠٧	١٢٦٠٨٠	٩٨٢٢٨	٧٦,٤	٥١٧٤٢	٤٠,٢	٥١١٧	٨٦٤٤٠	٢١٥٠٤٧
١٩٥٨ .	٦٦١٨	١٥٩١٥٦٥	–	١٤٢٨٦٩٨	٧٣٤٣	٦٩٦٣	١٣٥٦٢٥	١٣٢٤٠٥	١٠٢٤١٧	٧٥,٥	٥٩٧٧٥	٤٤,١	٥٠١٣	٨٥٠٣١	٢٢٠٦٥٦
الأرقام لعام ١٩٥٨ طبقاً للجمهـــورية															
الصرب . .	٢٥٢٣	٥٥٣٤٧٧	–	٤٩٥٩٣٨	٢٦٨٩	٢٦٥٧	٥٠٢٦٢	٥٠٠٨٣	٣٨٠١٦	٧٥,٦	٢١٨٩٢	٤٣,٥	١٧٦٤	٢٩٩٤٩	٨٠٢١١
الكروات .	١٧٠٠	٤٤٧٦٥٣	–	٤٠٣١٨٥	١٩٦٤	١٨٧٥	٣٧١٤١	٣٦٠٠٣	٢٧٧٤٧	٧٤,٧	١٧٦٧٣	٤٧,٦	١٢٢٨	٢١١٠٢	٥٨٢٤٣
سلوفانيا .	١٠٦٣	٢٥٣٥٥٢	–	٢٣٢٠٩٤	١٢٢٦	١٠٨٩	٢١١١٣	٧٩٧٦٩	١٦٢٥٠	٧٧,٠	٨٦٩١	٤١,٢	٩٤٨	١٥٤٦٤	٣٦٥٧٧
البوسنة والهرسك	٧٣٦	٢٠٣٣٠٨	–	٢٠٢٥٢٠	٨٥٢	٧٣٠	١٥٢٧٩	١٤٩٦٦	١١٦١٨	٧٦,٠	٦٦٢٧	٤٣,١	٦٠٦	١٠٤١٤	٢٥٦٣٣
مقدونيا .	٤٤٥	٨٣٧١٤	–	٧٤٤٣٠	٤٥٠	٤٤٢	٨٩٩٥	٨٨٤١	٦٧٣٥	٧٤,٩	٣٥٤١	٣٩,٤	٣٦٠	٦١٣٨	١٥١٣٣
الأرقام لعام ١٩٥٨ طبقاً لنوع النشاط															
الصناعة .. .	٢٢٥٠	٨٦٦٣١٩	–	٧٨١٤٠٩	٢٥٣٥	٢٣٩٧	٥٦٣٥١	٥٥٤٣٠	٤٣٧٧٦	٧٦,٩	١٢٣٨١	٤١,١	٣٥٦	٦٩٢٤	٦٣٢٧٥
البنـــاء	٤٣٠	٢١٧٦٣٤	–	١٨٢٧٧٩	٥١٨	٤٨٢	٩٧٢٤	٩٥١٢	٧٨٤٦	٨٠,٧	٣٦٣٨	٣٧,٤	١١٣	١٥٦٤	١١٢٨٨
التجارة(بما فيها الفنادق)	١٧٧٧	١٣٦٣٢٧	–	١٢٦٢٤١	١٨٢٢	١٧٣٣	٢٩٣٨٩	٢٨٣٦٧	١٩٤٤٣	٦٦,٢	١٥٠٠٢	٥١,٠	٢٤٦٥	٤١٢٢٩	٧٠٦١٨
الحرف	١١٩٠	٩٨٢٨٢	–	٨٩٢٧٢	١٢٢٧	١١٤٨	١٩٩٥٩	١٩٢٢٦	١٦٣٣٥	٨١,٨	٩٤٥٧	٤٧,٤	١٦٢٦	٢٧٠٤١	٤٧٠٠٠

المصدر النشرة الإحصائية رقم ٣٥ و ٣٨-١٩٥٥ – ٥٧-١٩٥٦ و ٧٧-١٩٥٧ و ١٣٧ – ١٩٥٩

(١) ابتداء من ١٩٥٣ حتى ١٩٥٦ وضعت « قوائم كاملة » بواسطة الهيئات النقابية . وابتداء من ١٩٥٧ و ١٩٥٨ وضعت « القوائم الأساسية »

(٢) كل العمال المشتغلين في حداول الانتخاب

(٣) لم تجر عام ١٩٥٥ انتخابات . وفي عام ٥٩ مدت مدة مجالس العمال الموجودة لسنة أخرى

(٤) منشآت يعمل بها من ١ إلى ٢٩ عاملا .

جدول (و) توزيع دخول المنشآت (١٩٥٣ ـ ١٩٥٩)الأرقام السنوية لقطاع الادارة العمالية ١٩٥٣ ـ ١٩٥٩ بالوف الملايين من الدينارات

السنة	الدخل الكلي (إجمالي الإيرادات)	المصنع الخ	إجمالي الدخل ١-٢	الضريبة على الدائر	الاستهلاك ، الفوائد ، ضريبة الأراضي					الدخل الصافي المنشأ(إجمالي)	ضريبة الدخل وبقية المساهمات	توزيع الدخل الصافي							فائض الدخل على المصروفات الخ .. الاتمال المحترمات الخ . .
					الإجمالي ٥-٩	الاستهلاك	الفوائد					الدخل الشخصي للعاملين				مخصصات المنشآت			
							فروض تكميلية	صناديق رأس المال الثابت	رأس المال العامل	ضريبة الأراضي		الدخل الشخصي للعمال (إجمالي)	الدخل الشخصي الصافي	أقساط الضمان الاجتماعي	ضريبة الدخل الفردي	قسط صندوق الإسكان	إجمالي	الاحتياطي	إلى صناديق أخرى
ا	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	
١٩٥٣	٢٠٥٢٧	١٨٤٢٣	٦٨٤٧	٣٤٨	١١٨٣	٩٦٦	٢١٧	—	—	—	٣٨٢٥	١٩٢٧	١٧١٤	١٥٣٧	١٧٧	—	—	٢١٣	١٣	٢٠٠	٢١
١٩٥٤	٣٠٦٦٧	٢٢٨٠٣	٧٨٦٤	١٢٧٩	٢٠١٥	١٢٣٠	٣١٢	٤٠٧	—	٦٦	٢٦٩٣	٣١٧٢	٢٨١٩	٢٠٥٧	٧٦٢	—	—	٣٥٣	٩٤	٢٥٩	٤٣٦
١٩٥٥	٣٦١٢٤	٢٧٢٤١	٨٨٨٢	١٥٤٠	١٩٥٩	١٢٢٦	٣٣٨	٣٥٩	—	٣٦	٢٦٨٨	٣٥٧٩	٣٠٣٢	٢١٣٦	٨٩٦	—	—	٥٤٧	١٠٣	٤٤٤	١٢٩٥
١٩٥٦	٣٧٨٢٥	٢٩٠٩٧	٨٧٢٨	١٦٧٣	٢٤٣٧	١٤٩٦	٤٧١	٤٥٧	—	١٣	٢٥٩٧	٤١٢٤	٣٤٣٩	٢٢٦١	٩٣٠	٢٤	٢٢٤	٦٨٥	١٤١	٥٤٤	٨٣٣
١٩٥٧	٤٨٠٣٣	٣٧١١٢	١٠٩٢١	١٥٩٥	٢٥٦١	١٤٩٧	٣٨٦	٤٦٠	٢٠٠	١٨	٢٩٥٤	٥١١٢	٤٥١٢	٢٩٣٩	١١١٥	١٩٩	٢٥٩	٦٠٠	١٨٠	٤٢٠	٢١٠٣
١٩٥٨	٥٧٧١٥	٤٥٠١٢	١٢٧٠٣	١٧٤٨	٢٥٨٢	١٣٩١	٥٢٤	٤١٩	٢١٧	٣١	٢٨٤١	٦٨٨١	٥٧١١	٣٦١١	١٢١٨	٥٦٤	٣١٨	١١٧٠	٢٢٧	٩٤٣	١٣٤٩
١٩٥٩	٦٨٠٢١	٥٣٠٤٤	١٤٩٧٧	١٩٩٥	٢٩٣٨	١٥٩٠	٦٣٢	٣٩٩	٢٧٤	٤٣	٢٩٤٨	٨٩٤١	٧٤٩١	٤٧٢١	١٥٨٣	٧٩١	٣٩٦	١٤٥٠	٣١١	١١٣٩	١٨٤٥

المصدر. استقصاء إحصائي البيانات البنك الأهلي (البيانات قدمها المعهد الاتحادي الإحصائي)

الجدول (ز) البنود الرئيسة فى ميزانية المنشآت (قطاع الادارة العمالية) ١٩٥٩/٥٣ كما كانت فى ٣١ ديسمبر من كل سنة ـ بالوف ملايين الدينارات .

السنة	رأس المال العامل						أموال تحت الد ، الاحتياطات						استثمارات فى أصول رأس المال العامل (إجمالى العقات) (٣)	حساب صندوق رأس المال الثابت	
	إجمالى الوارد	موارد رأس المال الثابت	قروض ممنحة لرأس المال العامل	أحوال أخرى	ائتمانات طويل المدى (رأس المال العامل)	زيادة حلال العام	إجمالى ١٢٦٨	مبالغ متاحة فى الحسابات الجارية (رأس المال العامل)	مبالغ متاحة للمنشأة (١)	حساب صندوق الاستهلاك حساب حر (٢)	حساب صندوق الاستهلاك حساب محمد (٢)	الاحتياطى		قيمة الشراء	القيمة المسموح بها للاستهلاك الخ
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
١٩٥٣	٥٤٩٧	—	٥٤٧٠	٢٧	—	١١	١٣١٢	٦٨٥	٢١٦	٤١١	٤١١	—	٢٩٤٥	—	—
١٩٥٤	٦٩٧٥	—	٦٩١٧	٥٨	—	١٤٧٨	٢٠٦٥	٨٧٤	٢١٥	٦٤٧	٣٢٩	—	٣٣٥٠	—	—
١٩٥٥	٧٦٩٦	—	٧٦١٤	٨٢	—	٧٢١	٢٣٣٥	٦٦٣	٢٤٣	٧٣٥	٥٣٦	١٥٨	٣٥٤٢	—	—
١٩٥٦	١٠٠٠٥	—	١٠٠٠٨	٨٧	—	٢٣٩٩	٣٥٦٧	٨٨٦	٤٩٨	٨٠٤	٩٨٦	٣٩٣	٣٥٤٦	—	—
١٩٥٧	١٢٢١٢	٣٨٦٠	٨١٤٤	٥٢	١٥٦	٢١١٧	٤٠٦١	١٢٧٥	٤١٠	٦٣٤	١٢٤٩	٤٩٣	٤١٩٣	٢٩٢٠	١٧٩١
١٩٥٨	١٣٩٧٧	٤٤٩٦	٩٠٥٨	٢٨	٣٩٥	١٧٦٥	٤٢٢٧	١١٩٢	٤٩٢	٧٠٧	١٢٠٤	٦٣٢	٤١٣٨	٣٧٧٢	١٢٩٢
١٩٥٩	١٦٤٤٦	٤٧٩٦	١٠٨٨١	١١١	٦٥٨	٢٤٦٩	٥١٣٢	١٤١٤	٦٨١	٨١٣	١٣٧١	٨٥٣	٨٥٣	—	

المصدر إحصائيات نشرها البنك الأهلى (البيانات قدمها المعهد الاتحادى للإحصاء)

(—) تعنى أن المبلغ ضئيل أو معدوم

---

(١) ابتداء من سنة ١٩٥٨ صناديق الرعاية واحتياطيات رأس المال الثابت .

(٢) حتى سنة ١٩٥٩ كانت المنشآت حرة فى التصرف فى جزء محسوب من المبالغ المدرجة لحساب الاستهلاك وكانت الباقية «محمدة» للاستخدام طبقاً لنصوص الخطط الاجتماعية للاتحاد .

(٣) مما فيها استثمارات المنشأة وهى فى دور التأسيس . وحتى ١ يوليه سنة ١٩٥٧ كان هذا البند يضم أيضاً مصاريف الصيانة التى لها طبيعة استثمارية من صندوق رأس المال الثابت .

الجدول (ح)

توزيع الدخل الكلى للمنشآت الصناعيه (بما فيها المناجم)
١٩٥٩/٥٦

الحسابات السنوية ١٩٥٩/٥٦ ـ بآلاف الملايين من الدينارات

	البنـد	١٩٥٦	١٩٥٧	١٩٥٨	١٩٥٩
	اجمالى الايرادات				
١	الدخل الكلى	١٥١٨٣	١٨٤١٠	٢٠٤٦٦	٢٤٥٨٠
٢	المصنع	٩٣٦٩	١١٤٠٢	١٢٨٠٦	١٥٢٣٣
٣	الدخل الاجمالى (١ ـ ٢)	٥٨١٤	٧٠٠٨	٧٦٦٠	٩٣٤٧
٤	الضريبة على دوران رأس المال	١٦٣٩	١٥١٦	١٤٢١	١٥٦١
	الاستهلاك ٠ الفوائد والأقساط المباشره				
٥	الاستهلاك	٨٢٢	٨١٣	٧٨٣	٨٨٤
٦	فوائد على قروض تكميلية	٢٨٠	٣٤٤	٢٤٤	٢٩٠
٧	فوائد على رأس المال الثابت	٣٤٦	٣٤٨	٣٤٣	٣٣٣
٨	فوائد على رأس المال العامل	—	٠٠٠	١٨٢	٢٢٦
٩	الضريبة على الأراضى	٤	٢	٢	٣
١٠	الضريبة على دخل المنشأة وبقية الأقساط	٢٢٦٩	٢٣٠٥	٢١٣٢	٢٢٤٤
	الدخل الصافى الموزع				
١١	اجمالى الدخل الصافى للمنشآت	١٨٠٧	٢٤١٣		
١٢	الدخل الشخصى للعمال (اجمالى)	١٥٨٥	٢١٥٤	٣١٠٥	٤٢٥٦
				٢٦٧١	٣٤٥٧
١٣	الدخل الشخصى للعمال (صافى)	١١١٨	١٤١٦	١٦٤٢	٢١٠٦

تابع جدول (ح)

	البنـــد	١٩٥٦	١٩٥٧	١٩٥٨	١٩٥٩
١٤	أقساط التأمين الاجتماعى	٤٦٧	٥٥٦	٥٩٤	٧٥٩
١٥	ضريبة الدخل الفردى	—	٥٢	٢٧٦	٣٩٦
١٦	أقساط الاسكان	—	١٣٠	١٥٩	١٩٦
١٧	مخصصات صناديق المنشأة (اجمالى)	٧٩	٢٥٩	٤٣٤	٧٩٩
١٨	مخصصات صناديق المنشأة (اجمالى)	٢٢٢	١٠١	١٢٥	٢١٢
١٩	مخصصات صناديق المنشأة (أخرى)	١٤٣	١٥٨	٣٠٩	٥٨٧
	زيادة «المصاريف» على الايرادات				
	(قروض ـ محترمات) . الخ .	١٣٥٥	٧٣٧	٥٥٢	٤٥٠

المصدر : استقصاء احصـائى نشرة البنك الأهلى (بالبيانات قبلها قدمها المعهد الاتحادى للاحصاء) (...) توضح ان البيانات لما تقدم بعد (ـ) تعنى أن المبالغ ضئيلة أو معدومة .

الجدول (ط) دخل العمال (١) الصافى (كسب العمل) فى قطاع الادارة العمالية وفى بعض فروع الاقتصاد ١٩٥٥ ـ ١٩٥٩ (متوسطات شهرية)

السنة وأرباعها	قطاع الإدارة الميرانية (متوسط عام)		الصناعة والتعدين		استخراج الفحم		الصناعات الهندسية والميكانيكية		الكيماويات		الأخشاب		الورق		مواد غذائية		أنسجة		تجارة التحزئة الصناديق إلخ	
	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	ديبار	رقم قياسى	دينار	رقم قياسى
١٩٥٥	—	—	٩٧٤٠	١٠٠	١٠٩٠٠	١٠٠	١٠٤٩٠	١٠٠	٩٧٣٠	١٠٠	٨٧٢٠	١٠٠	٩٤١٠	١٠٠	٨٦٦٠	١٠٠	٨٢٩٠	١٠٠	—	—
١٩٥٧	١١٦٢٠	١٠٠	١٢٤٩٠	١٢٨	١٤٣٠٠	١٣١	١٣٦٢٠	١٣٠	١٣٤٩٠	١٣٩	١٠٢١٠	١١٧	١٢٣١٠	١٣١	١١٦٥٠	١٣٥	٩٦٩٠	١١٧	١٢٢١٠	١٠٠
١٩٥٨	١٢٢٧٠	١٠٦	١٣٠٦٠	١٣٤	١٥١٧٠	١٣٩	١٤٥٠٠	١٣٨	١٤٣٩٠	١٤٨	١٠٥٩٠	١٢١	١٣٨٤٠	١٤٧	١٠٨٨٠	١٢٦	١٧٠٥٠	١٢٠	١٢٠٠٠	٩٨
الربع الأول	١١٠٣٠	٩٥	١١٧٠٠	١٢٠	١٣٢٩٠	١٢٢	١٢٨٩٠	١٢٣	١٢٢١٠	١٢٥	٩٥٣٠	١٠٩	١١٤٩٠	١٢٢	٩٧٥٠	١١٣	٩٤٣٠	١١٤	١١٢١٠	٩٢
« الثانى	١١٤٨٠	٩٩	١٢٠٦٠	١٢٤	١٣٩٦٠	١٢٨	١٣٥٩٠	١٣٠	١٢٧١٠	١٣١	٩٨١٠	١١٣	١٢٢٦٠	١٣٠	١٠٣٥٠	١٢٠	١٠٨٠٠	١٣٠	١١١٩٠	٩٢
« الثالث	١٢٣٤٠	١٠٦	١٣٢٦٠	١٣٦	١٥٤٧٠	١٤٢	١٤٩٧٠	١٤٣	١٥٧١٠	١٦١	١٠٦٧٠	١٢٣	١٥٤٩٠	١٦٥	١٠٥٥٠	١٢٢	١١١٥٠	١٣٤	١١٩١٠	٩٨
« الرابع	١٣٩١٠	١٢٠	١٥٢٣٠	١٥٦	١٧٩٤٠	١٦٥	١٦٥٥٠	١٥٨	١٦٩٣٠	١٧٤	١٢٢٦٠	١٤١	١٦٠٩٠	١٧١	١٢٨٨٠	١٤٩	١١٦٢٠	١٤٠	١٣٦٨٠	١١٢
١٩٥٩	١٣٨٠٠	١١٩	١٤٨٣٠	١٥٢	١٧٣٥٠	١٥٩	١٧٣١٠	١٦٥	١٧٣١٠	١٦٥	١١٩٦٠	١٣٧	١٣٠٠٠	١٦٤	١٣٠٠٠	١٥٠	١٢١٧٠	١٤٧	١٣٨٦٠	١١٤
الربع الأول	١١٥٠٠	٩٩	١٢٢٠٠	١٢٥	١٤٥٠٠	١٣٣	١٣٥٤٠	١٢٩	١٣٥٤٠	١٢٩	١٠١٧٠	١١٧	١٠٦٣٠	١٤٤	١٠٦٣٠	١٢٣	٩٢٢٠	١١١	١٢١٢٠	٩٩
« الثانى	١٣٢٦٠	١١٤	١٤٢١٠	١٤٦	١٧٤٣٠	١٦٠	١٦٢٠٠	١٥٤	١٦٢٠٠	١٥٤	١١٨٩٠	١٣٦	١٢٤٠٠	١٦٢	١٢٤٠٠	١٤٣	١٢٠٠٠	١٤٥	١٣٢٨٠	١٠٩
« الثالث	١٤٩٧٠	١٢٩	١٦١٥٠	١٦٦	١٧٩٢٠	١٦٤	١٩٩٥٠	١٩٠	١٩٩٥٠	١٩٠	١٢٤٦٠	١٤٣	١٣٥٧٠	١٨٤	١٣٥٧٠	١٥٧	١٣٢٦٠	١٦٠	١٥٥٤٠	١١٩
« الرابع	١٥٢٢٠	١٣١	١٦٥٤٠	١٧٠	١٩٤٦٠	١٧٩	١٩٣١٠	١٨٤	١٩٣١٠	١٨٤	١٣٣٢٠	١٥٣	١٤٧٩٠	١٧١	١٤٧٩٠	١٧١	١٣٣٤٠	١٦١	١٥٣٥٠	١٢٦
القوى العاملة (٢)	١,٦٥٨,٩٣٤		٨٤٩,٨٦٩		٨٤٢٨١		١٣٤٠٨١		٢٨٧٠٤		١٢٣٣٠٩		٧٤٠٨		٥٢٩٤١		٢٠٤٠٢٧		١٥٠٤٨١	

المصدر : بيانات قدمها المعهد الاتحادى للإحصاء

(١) باستثناء العمال غير اليدويين . ومتوسط الكسب لكل العمال ، مما فيهم غير اليدويين أعلى قليلا . والأرقام الخاصة بالكسب لاتتضمن العلاوات العائلية ، ولا الضمان الاجتماعى . ولا بدل الأحارات وبقية المرايا كإعانات الإسكان ، والفحم الخ ....

(٢) عدد العمال اليدويين فى ٣١ مارس .

الجدول ى العوائد المالية للعمل فى الصناعة
فى ٢٤٦٤ منسأة عام ١٩٥٨
(منشآت صناعية طبقا لزيادة الدخل عن الحد الأدنى المضمون زائدا ٥٠٪)

فائض الدخل (١) كنسبة مئوية من الكسب الادنى المضمون زائدا ٥٠/ (٢)	المنشـــآت		الكسب الادنى المضمون زائدا ٥٠/ (٢)		فائض الدحل	
	عدد	النسبة المئوية	الف مليون ديبار	النسبة المئوية (٣)	ألف مليون ديبار	السبة المئوية
أقل من ٠	٣٣	١ر٤	٤ر	٣ر	—	—
من ٠ حتى ٢٠	٢٧٤	١١ر١	١٥ر١	٦ر٦	٢ر٠	٤ر
« ٢٠ حتى ٤٠	٣٦٨	١٤ر٩	٢٠ر٧	٩ر٠	٥ر٩	١ر٢
« ٤٠ حتى ٧٠	٤٦٠	١٨ر٧	٢٧ر٨	١٢ر٢	١٥ر٢	٣ر٢
« ٧٠ حتى ١٠٠	٢٩٩	١٢ر١	٢١ر٤	٩ر٤	١٨ر٦	٣ر٨
« ١٠٠حتى١٥٠	٣٠٥	١٢ر٤	٣٤ر٠	١٤ر٩	٤١ر٧	٨ر٦
« ١٥٠حتى٢٠٠	١٦٥	٦ر٧	٢٥ر٤	١١ر١	٤٤ر٤	٩ر٢
« ٢٠٠حتى٣٠٠	٢٣٤	٩ر٥	٣٥ر٧	١٥ر٦	٨٥ر٩	١٧ر٧
« ٣٠٠حتى٥٠٠	١٧٦	٧ر٢	٢٥ر٨	١١ر٣	٩٨ر٣	٢٠ر٢
فوق ٥٠٠	١٥٠	٦ر٠	٢٢ر٢	٩ر٧	١٧٢ر٤	٣٥ر٦
٢١٢ (متوسط)	٢٤٦٤	١٠٠ر٠	٢٢٨ر٥	١٠٠ر٠	٤٨٤ر٤	١٠٠ر٠

* انظر الصفحة التالية

263

المصدر ـ استقصاء لوزاره الشئون الاقتصادية الاتحادية ٠

(١) دخل المشآت (الدخـــل الاجمالى ـ انظر جدول ح بعد خصم الكسب الأدنى المضمون رائدا ٥٠/ (انظر الملاحظه ٢ ادناه) ولم يحتسب الجدول العوامل الماليه المنوعه مثل الضرائب ٠ والفـوائد ٠٠ الخ التى تميل لأى تفاوت من الفـارق بين مختلف المشآت ولذا فان العائد المالى للعمل احتسب هنا من زاوية المجتمع كوحدة ٠ وليس من زاوية كل منشأة على حدة ٠

(٢) اختير الحد الأدنى المضمون من الكسب رائدا ٥٠/ كقـاعدة للاحتساب لأنهـا تتجاوب تقريبا لمعدل متوسط الكسب المطبق فى القطاع الصناعى (فى سنه ١٩٥٨ كان متوسط الدخل الشخصي فى الصناعه ١٥٥/ من الحد الأدنى المضمون للكسب) ٠

(٣) هـــذه النسبة المئوية تتجـــاوب مع الحد التقريبى للعمال المشتغلين فى كل فريق أو مجموعة ، صناعية ٠

الجدول له تكلفة الانتاج والأسعار القياسية للاستهلاك

١٩٥٩ = ١٠٠

التاريخ	سعر تكلفة الانتاج		سعر التجزئة		تكاليف مستويات المعيشة القياسية (١)	
	منتجات صناعية	منتجات زراعية	رقم قياسي عام	مواد غذائية	رقم قياسي عام	مواد غذائية
١٩٥٣	٩٥	٧٨	٨٧	٧٦	٨٠	٧٥
١٩٥٤	٩٣	٨١	٨٣	٧٦	٧٩	٧٥
١٩٥٥	٩٨	٩٠	٩١	٨٨	٨٨	٨٦
١٩٥٦	٩٩	٩٣	٩٥	٩٤	٩٣	٩٤
١٩٥٧	٩٩	١٠٤	٩٦	٩٥	٩٥	٩٥
١٩٥٨	١٠٠	٩٨	٩٩	٩٨	٩٨	٩٨
١٩٥٩	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
مارس	١٠٠	١١٢	١٠١	١٠٣	١٠٢	١٠٤
ابريل	١٠٠	١٠٨	١٠١	١٠٣	١٠٢	١٠٣
مايو	١٠٠	١١٤	١٠٢	١٠٤	١٠٣	١٠٤
يونيو	١٠٠	١١١	١٠٠	١٠١	١٠١	١٠١
يوليو	١٠٠	١٠٣	١٠١	١٠٢	١٠٠	١٠٠
أغسطس	١٠٠	١٠٠	٩٩	٩٦	٩٨	٩٧
سبتمبر	١٠٠	٩٨	٩٩	٩٨	٩٩	٩٩
أكتوبر	١٠٠	٩٩	١٠١	١٠٣	١٠٢	١٠٢
نوفمبر	١٠٠	١٠٠	١٠٢	٩٦	١٠٣	١٠٥
ديسمبر	١٠٠	١٠٥	١٠٢	١٠٥	١٠٣	١٠٤
يناير ١٩٦٠	١٠٠	١٠٥	١٠٥	١٠٦	١٠٩	١٠٧
فبراير	١٠٠	١٠٨	١٠٥	١٠٦	١٠٩	١٠٧
مارس	١٠١	١١٠	١٠٥	١٠٥	١٠٩	١٠٦
ابريل	١٠١	١١٢	١٠٦	١٠٦	١١٠	١٠٧
مايو	١٠٢	١١٧	١٠٧	١٠٩	١١٢	١١١
يونيو	١٠٢	١١٩	١٠٨	١١١	١١٢	١١١
يوليو	١٠٢	١١٥	١٠٩	١١٤	١١٢	١١١
أغسطس	١٠٣	١٠٨	١٠٨	١٠٩	١١٠	١٠٧
سبتمبر	١٠٣	١٠٦	١٠٨	١٠٨	١١٠	١٠٧

(١) بالنسبة لعائلة تتكون من أربعة أشخاص .

فهرست

الموضوع	الصفحة
مقدمة المترجم	٣
مقدمة	١١
تمهيد	١٥
القسم الأول : أسس الادارة العمالية	٢٩
الفصل الأول : التكوين البشرى والموارد المادية	٣١
الشعب اليوجوسلافى اليوم	٣٢
الخصائص والموارد الطبيعيه	٣٤
السمة الاقتصادية	٣٥
الفصل الثانى : الاوضاع والاطار التنظيمى	٤١
الكيان الادارى	٤٢
الحكومة المحلية الكومبون والاقليم	٤٣
تكوين ووظائف لجان الشعب	٤٤
الآثار العملية لنظام الكوميون	٤٦
الجمهوريات المنضمة والدولة الاتحادية	٤٨
الكيان والاداء	٤٨
وظائف السلطات المركزية	٤٩
النظام القضائى	٤٩
النظم السياسى	٥٣
العصبة الشيوعية	٥٣
الإتحاد الاشتراكى	٥٦

الموضـــوع	الصـــفحة
النظام الاجتماعى والاقتصـــادى	٥٨
الكيان الاقتصـــادى	٥٨
وسائل التخطيط	٥٨
النظام المصرفى	٦٣
السياسه الاجتماعية	٦٤
المنظمات المهنية والاقتصادية	٦٧
منظمات العمال	٦٧
المنظمات الاقتصادية والفنية	٧٢
العرف الاقتصـــادية	٧٣
جمعيات أو اتحادات المشآت	٧٤
القسم الثانى : المنشأة وهيئات الادارة فيهـا :	٧٩
الفصل الثالث : الوضع القانونى للمنشأة	٨٢
تكوين المنشـــأه	٨٥
الاندماج والانقسام	٨٧
الخصخصة	٨٨
اعاده التنظيم المالى والتشغيل بمعرفة الحارس	٩٠
أنماط أخرى من المنشآت	٩١
حجم المنشأه والقوى العاملة بهـا	٩٤
الفصل الرابع : جماعة العاملين	٩٧
الوظائف	٩٩
الاجتماعات	١٠١
الاستشاره عن طريق الاستفتاء	١٠٣
حقوق أعضاء جمـــاعة العاملين	١٠٥
الفصل الخامس : هيئات الادارة المنتخبة مجلس العمال ـ ومجلس الادارة	١٠٧
مجلس العمـــال	١٠٨

الموضـــوع	الصـــفحة
تكوين مجلس العمال	١٠٩
الانتخاب	١١٠
السجل الانتخابى ـ الترشيح ـ التصويت	١١١
اجراءات الانتخابات	١١٣
محالس العمال على مستوى أقسام المصنع	١١٥
لجان محـالس العمال	١١٧
مجلس الاداره	١١٩
تكوين مجلس الاداره	١٢٠
الانتخابات ـ الترشيح ـ التصويت	١٢١
اجراءات الانتخابات	١٢٢
لجـان مجلس الاداره	١٢٢
مجلس الادارة على مستوى الاقسام أو الفروع	١٢٣
حقوق وواجبات والتزامات أعضاء مجالس الادارات	١٢٣
سحب الثقة وحل هيئات الادارة	١٢٧
الحل	١٢٧
أسـاليب العمل	١٣٠
جلسات مجلس العمال	١٣٠
جدول الأعمال	١٣١
المناقشات والتصويت	١٣٣
جلسات مجلس الادارة	١٣٥
رئيسا مجلس العمال ومجلس الادارة	١٣٦
الفصل السادس : المدير الفنى	١٣٧
اختياره وتعيينه وفصله	١٣٩
العلاقة ما بين المدير وهيئات الادارة بالمنشأه	١٤٢
المدير كرأس المنشأة	١٤٥
المدير كموظف	١٤٧

الموضوع	الصفحة
الآثار العملية للاداره العمالية على مركز المدير	١٤٨
القسم الثالث : الادارة العمالية خلال التطبيق	١٥٧
الفصل السابع : السلطات المنظمة والقرارات المتعلقة بالسياسة العامه	١٦١
لوائح وقواعد المنشأه	١٦٢
اللائحة	١٦٣
قواعد علاقات العمل	١٦٦
قواعد كسب العمل	١٦٨
قواعد التعريفه	١٦٨
المضمون	١٦٩
تقرير القواعد	١٧٢
قواعد لمشروعات خاصة	١٧٦
التطبيق العملي	١٧٧
القواعد الأخرى المحدده في المنشأة	١٨١
القرارات الخاصة بالسياسة العامة	١٨٢
الخطة السنوية للمنشأة	١٨٢
محتويات الخطة	١٨٤
المنصبات العملية لاهداف الخطة	١٨٦
اعتماد التقارير الدورية للاداره	١٨٧
قرارات أخرى	١٩٠
الفصل الثامن : الوظائف الاقتصادية	١٩٤
اداره أصول المنشأة	١٩٤
رأس المال الثابت	١٩٥
رأس المال العامل	١٩٧
الاحتياطي	١٩٩
اعتمادات الرقابة	١٩٩

الموضـــوع	الصـــفحة

الحســـاب المعلق ٢٠٠
النقل من بند الى آخر ٢٠٠
تقدير القيمة الأولية والجارية للبنود المحملة ٢٠١
القروض قصيرة وطويلة الأجل والاستثمارات ٢٠٢
التسطيم الداخلي للمنشأة ٢٠٧
المناشط التجارية ٢١١
تسطيم الانتاج • التجديد• الميكنة ٢١٧
الانتاجية وسير العمل ٢٢٠

الفصل التاسع : علاقات العمل في المنشآت ٢٢٥

انشاء وانهاء علاقة العمل ٢٢٧
اجراءات التعيين ٢٢٨
انهاء علاقة العمل ٢٣٠
التعيين والرقابة ٢٣٣
تقييم الوظائف والتصنيف ٢٣٤
التـــدريب ٢٣٧
التدرج « البلمدة الصناعية » ٢٣٨
التدريب الداخلي للكبار ٢٣٩
المنح الدراسية والتدريب الخارجي ٢٣٩
التدريب العملي على الادارة العمالية ٢٤١
تأديب والبرامات العمال ٢٤٤
اجراءات التظلم والشـكاوى والاضرابات ٢٤٨
ادارة شئون الافراد ووسائل الاتصال ٢٥١

الفصل العاشر : توزيع دخل المنشأة وكسب العمل ٢٥٥

عملية قسمة دخل المنشأة وتوزيع الكسب ٢٥٨
عموميـــات ٢٥٨
المرحلة الاولى للعملية الدخل الكلي • خصم تكاليف التشغيل .. ٢٦٠

الموضوع	الصفحة
المرحلة الثانية : الأنصبة الاجتماعية وتوزيع الدخل الصافى	٢٦٢
الضريبة على دخل المنشأة	٢٦٣
توزيع ضريبة الدخل بين الميزانية العامة وصناديق الاستثمار .	٢٦٤
اشتراك المنشآت فى رفع الانتاج والكفاية الانتاجية . .	٢٦٥
(التنزيل من ضريبة الدخل)	
توزيع الدخل الصافى	٢٦٦
الارباح التى تعود الى طروف وتشغيل خاصة	٢٦٨
توزيع الدخل الصافى بين صناديق المنشأه وكسب العمل . .	٢٦٩
المرحلة الثالثة . توزيع كسب العمل على العمال	٢٧١
ترتيبات خاصة لتوزيع الكسب	٢٧٦
التوزيع اللامركزى	٢٧٧
الكسب طبقا لتكاليف الانتاج	٢٧٨
الكسب طبقا للناتج	٢٧٩
النظم المركبه للتوزيع على مستوى الاقسام	٢٧٠
السجلات المالية الاضافية	٢٨٧
اعتماد الحسابات داخل المنشأة والرقابة الخارجية	٢٨٨
عملية تحرير توزيع الدخل	٢٨٨
الرقابة على مصاريف التشغيل	٢٩١
توزيع الدخل الصافى	٢٩٣
الرقابة الاجتماعية طريق الكوميون	٢٩٣
جماعات العاملين وتوزيع الدخل الصافى	٢٩٥
القرارات الخاصة بالدخول الفردية	٢٩٧
التفتيش المالى والمحاسبة	٢٩٨
الآثار العملية للتوزيع الداخل فى ظل الادارة العمالية	٢٩٩
الآثار العامة على الانتاج والعمالة	٢٩٩
توزيع الدخل القومى والموارد الانتاجية	٣٠٢
نظام التوزيع وهيئات الادارة العمالية	٣٠٧

الموضـــوع	الصـــفحة
الفصل الحادى عشر : ظروف العمل وخدمات الرعاية ..	٣٠٩
ساعات العمـــل والنرفيه	٣١١
تقصير يوم العمل	٣١٥
العمل الاضافى	٣١٦
الراحة الاسبوعية والعطلات والاجازات	٣١٦
مراجعة ساعات العمل المؤداه	٣١٨
الأمن الصناعى والخدمات الصحية	٣٢٠
الخدمات الطبية	٣٢٢
خدمات ومرايا متنوعة	٣٢٤
الاســـكان	٣٢٧
معســـكرات الاحزاب وتسهيلات الترفيه	٣٢٠
الكانتينات والخدمات الاخرى	٣٢٢
معـــونات متنوعة	٣٣٣
الفصل الثانى عشر : مشاكل عامة ـ الرقابة ـ الجزاءات	٣٣٧
مشاكل عامة	٣٣٧
أساليب الرقابة	٣٤١
الرقابة الداخلية	٣٤٣
الرقابة الادارية	٣٤٤
التفتيش المالى	٣٤٥
الرقابة المصرفية	٣٤٦
صور أخرى من الرقابة الادارية	٣٤٧
الرقابة الاجتماعية طريق السلطات والمنظمات	٣٤٧
دور السلطات المحلية	٣٤٨
دور المنظمات الاقتصادية والاجتماعية	٣٤٩
الخلاصة	٣٥٤
الجداول الاحصـــائية .. , ... , ...	٣٥٧

دار الكاتب العربي للطباعة والنشر
بالقاهرة